

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
KOTA TEBING TINGGI**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

**SITI ZAHARA
NIM : 0332173020**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
KOTA TEBING TINGGI**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

**DR. CANDRA WIJAYA, M.Pd
NIP. 197404072007011037**

**DR. TIEN RAFIDA, M.HUM
NIP. 197011101997032004**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, April 2019

Siti Zahara
NIM. 0332173020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) hubungan antara konsep diri dengan kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi, (2) hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi, dan (3) hubungan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Min Kota Tebing.

Populasi penelitian adalah seluruh guru MIN Kota Tebing Tinggi yang terdiri dari MIN 1 Kota Tebing Tinggi dan MIN 2 Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 60. Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu besar maka keseluruhan 60 guru dijadikan sampel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi sederhana dan korelasi dan regresi ganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Temuan penelitian menunjukkan terdapat: (1) hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru diperoleh angka korelasi sebesar 0,540 dan koefisien determinannya sebesar 0,291 dengan persamaan garis regresinya $\hat{Y} = 42,71 + 0,54X_1$ (2) hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,570 dan koefisien determinannya sebesar 0,324 dengan persamaan garis regresinya $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X_2$ (3) hubungan yang signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,755 dan koefisien determinannya sebesar 0,570 dengan persamaan garis regresinya $\hat{Y} = 3,37 + 0,506X_1 + 0,484X_2$. Di samping itu juga ditemukan sumbangan relatif dari variabel konsep diri terhadap kinerja guru sebesar 47,3% dan sumbangan relatif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 52,7%. Sedangkan sumbangan efektif dari variabel konsep diri terhadap variabel kinerja guru sebesar 28,7% dan sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 32%.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and describe: (1) the relationship between self-concept and teacher performance of MIN Tebing Tinggi City, (2) the relationship between job satisfaction and teacher performance in MIN Tebing Tinggi City, and (3) the relationship between self-concept and job satisfaction together with the teacher's performance MIN Tebing Tinggi City.

The study population was all teachers of MIN Tebing Tinggi City which consisted of MIN 1 Tebing Tinggi City and MIN 2 Tebing Tinggi City which amounted to 60. Because the total population was not too large, all 60 teachers were used as research samples. The instrument used to obtain research data is a questionnaire with a Likert scale model. Requirements test is conducted to test normality, linearity, and independence between independent variables. Data analysis techniques used simple correlation and regression and correlation and multiple regression at a significance level of $\alpha = 0.05$.

The research findings show that there are: (1) a significant relationship between self-concept and teacher performance obtained by a correlation number of 0.540 and a determinant coefficient of 0.291 with a regression line equation $\hat{Y} = 42.71 + 0.54X_1$ (2) a significant relationship between job satisfaction and teacher performance with a correlation number of 0.570 and a determinant coefficient of 0.324 with a regression line equation $\hat{Y} = 25.79 + 0.51X_2$ (3) a significant relationship between self-concept and job satisfaction together with teacher performance with a correlation number of 0.755 and the determinant coefficient is 0.570 with the regression line equation $\hat{Y} = 3.37 + 0.506X_1 + 0.484X_2$. In addition, a relative contribution of self-concept variables to teacher performance was also found to be 47.3% and the relative contribution of the variable job satisfaction to teacher performance was 52.7%. While the effective contribution of the self concept variable to the teacher performance variable is 28.7% and the effective contribution of the variable job satisfaction to the teacher performance variable is 32%.

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan RahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang tulus kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..

Bapak Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.

Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Ibu Dr. Tien Rafida, M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa . bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.

Bapak Candra Wijaya, M.Pd dan Bapak Dr. Tien Rafida, M.Hum selaku Pembimbing tesis yang telah banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan tesis ini.

Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan dan tak terlupakan juga rekan-rekan mahasiswa.

Bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Tebing Tinggi dan MIN 2 Kota Tebing Tinggi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di madrasah ini sehingga data-data yang dibutuhkan dapat diperoleh.

Bapak/Ibu guru MIN 1 Kota Tebing Tinggi dan MIN 2 Kota Tebing Tinggi yang menjadi responden penelitian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian ini.

Secara khusus kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Mertua, Suami dan Anakku tercinta yang selalu memberikan motivasi dan selalu mendoakan penulis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di masa kini dan yang akan datang.

Medan, Januari 2019

Penulis,

SITI ZAHARA
NIM. 0332173020

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
Bab II Kajian Pustaka	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja Guru.....	8
2. Konsep Diri.....	16
3. Kepuasan Kerja.....	22
B. Penelitian Yang Relevan.....	30
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	37
Bab III Metodologi Penelitian	38

	A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	38
	B. Metode Penelitian.....	38
	C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	39
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
	E. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian..	40
	F. Teknik Analisis Data.....	45
Bab IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan	49
	A. Deskripsi Data.....	49
	B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	53
	C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	55
	D. Pengujian Hipotesis.....	59
	E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
Bab V	Simpulan, Implikasi dan Saran	72
	A. Simpulan.....	72
	B. Implikasi.....	73
	C. Saran.....	75
	Daftar Bacaan	76
	Lampiran-Lampiran	80

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Waktu Penelitian.....	38
3.2	Populasi Penelitian.....	39
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.....	41
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Konsep Diri.....	42
3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	42
4.1	Distribusi Frekuensi Data Variabel Konsep Diri.....	49
4.2	Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja.....	51
4.3	Distribusi Data Variabel Kinerja Guru.....	52
4.4	Tingkat Kecenderungan Variabel Konsep Diri.....	53
4.5	Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja....	54
4.6	Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	55
4.7	Rangkuman Analisis Uji Normalitas.....	56
4.8	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y ..	57
4.9	Rangkuman Analisis Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y ..	58
4.10	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2	59
4.11	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya.....	60
4.12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan	61

	Uji Keberartiannya.....	
4.13	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartiannya Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y.....	62
4.14	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	63
4.15	Rangkuman Analisis Regresi Ganda.....	63
4.16	Rangkuman Sumbangan Relatif Dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor.....	64
4.15	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	64

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Skema Paradigma Penelitian.....	36
4.1	Histogram Variabel Konsep Diri.....	50
4.2	Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	51
4.3	Histogram Variabel Kinerja Guru.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	80
2	Ujicoba Instrumen Konsep Diri.....	86
3	Ujicoba Instrumen Kepuasan Kerja.....	90
4	Data Penelitian.....	94
5	Perhitungan Statistik Deskriptif.....	96
6	Uji Kecenderungan.....	103
7	Uji Normalitas.....	107
8	Uji Linearitas.....	111
9	Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	120
10	Perhitungan Korelasi Sederhana.....	122
11	Perhitungan Korelasi Ganda.....	125
12	Perhitungan Korelasi Parsial.....	127
13	Analisis Regresi Sederhana.....	130
14	Analisis Regresi Ganda.....	136
15	Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab..

Terkait dengan penataan sumber daya maka perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan saat ini..

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran,

melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Setiap guru harus mempunyai sikap dan hubungan yang baik terhadap guru-guru agar dapat terwujud kerjasama dan tujuan yang baik. Dalam berinteraksi antara guru satu dengan guru yang lainnya dapat membentuk suatu kerjasama yang baik atau saling berinteraksi dengan baik. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik (Pidarta,1999:70).

Berkaitan dengan kinerja guru maka berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di lokasi penelitian dengan mewawancarai Kepala Madrasah MIN 1 Kota Tebing Tinggi ditemukan permasalahannya di antaranya: (1) terdapat guru yang tidak memiliki perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (2) guru kurang memanfaatkan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran, (3) komunikasi antara guru dan siswa kurang intens, komunikasi terbatas hanya penyampaian materi ajar, dan (4) kurangnya perhatian guru terhadap perkembangan peserta didik, datang hanya sekedar duduk di ruangan guru dan sebatas komunikasi rutin saja dan jarang melakukan diskusi tentang perkembangan siswa dan proses pembelajaran yang dilakukan.

Salah satu hal mendasar yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugas-tugasnya adalah konsep diri. Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Faktor penting dalam konsep diri adalah bahwa konsep diri dipelajari melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Selain itu, konsep diri merupakan aspek kritical dan dasar dari pembentukan perilaku individu, berkembang dengan

cepat dan bersama-sama dengan perkembangan bicara. Konsep diri terbentuk karena peran keluarga khususnya pada masa anak-anak yang mendasari dan membantu perkembangannya.

Berkaitan dengan konsep diri, maka berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah ditemukan permasalahan sebagai berikut: konsep diri guru madrasah MIN 1 Kota Tebing Tinggi belum sepenuhnya cukup baik. Ada beberapa guru yang menganggap bahwa mengajar adalah suatu kewajiban saja, setelah mengajar, maka kewajiban selesai dan kurang peduli apakah siswa tersebut telah memahami materi ajar secara maksimal atau tidak.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi konsep diri terhadap kinerja yang dapat peneliti himpun diantaranya: (1) penelitian Setyati dan Dwiatmaja (2010) menunjukkan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang. pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel konsep diri dan kinerja menunjukkan bahwa pengaruh konsep diri dan kinerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,132$ dengan *probability significancy* = 0,016. Oleh karena *probability significancy* < 0,05 maka disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) penelitian Djasmi (2015) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara konsep diri dengan kinerja guru. Sekitar 36,2% skor varian kinerja guru dapat dijelaskan oleh varian konsep diri, (3) penelitian Herawati (2017) hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* sebesar $r = 0,527$ berada dalam skala yang sedang dan perhitungan koefisien determinasi yang hanya memberikan kontribusi konsep diri terhadap kinerja Guru hanya sebesar 27,80 %. Kemudian hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,461 > 1,695$. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan konsep diri terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat, dan (4) penelitian Maiyulita (2015) menunjukkan bahwa konsep Diri memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 15,6%. Hal ini berarti konsep diri berfungsi sebagai prediktor terhadap kepuasan predicator terhadap kinerja guru, apabila konsep diri ditingkatkan dengan lebih giat lagi maka kinerja guru tentu akan semakin meningkat.

Selanjutnya berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru, maka tidak terlepas dari efektifnya kepuasan kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:110), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari suasana ideal. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja yang dapat peneliti himpun diantaranya: (1) penelitian Dami (2012) menunjukkan ada hubungan positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru SMA Methodist 1 Palembang dengan $r_{xy}=0.170$ dan $p = 0.266 > 0.05$. Ini berarti tinggi rendah kepuasan tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendah kinerja guru, (2) penelitian Samto dan Mulyanto (2012) menunjukkan kepuasan Kkerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen. Di mana harga r_{hitung} 0,336 lebih besar dari harga r_{tabel} 0,254. artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) penelitian Pradika dan Haris (2016) menunjukkan hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru honorer sekolah dasar se kecamatan Jogonalan dengan koefisien determinasi sebesar 51,4%, dan (4) penelitian Ratansari (2017) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur didapat bahwa kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,176%. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan guru sebesar 12,089%. Besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kepuasan kerja akan memiliki peran dan fungsi lebih efektif apabila diikuti dengan pelaksanaan kedisiplinan guru. Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,265%.

Beranjak dari pemikiran di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru ditinjau dari aspek konsep diri dan kepuasan kerja. Adapun alasan peneliti memilih variabel penelitian tersebut berdasarkan pada pertimbangan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena guru yang ada dalam madrasah harus memiliki konsep diri dan kepuasan kerja. Jika guru tidak dapat mengembangkan konsep diri dan kepuasan kerja secara baik, maka diperkirakan akan terjadi penurunan kinerja guru yang tentunya berdampak bagi kualitas pembelajaran dan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu: (1) faktor personal/individual meliputi unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu guru, (2) faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru, (3) faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam

organisasi (sekolah), dan (4) faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi mengkaji empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas yaitu konsep diri dan kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru.

1. Variabel konsep diri yang merupakan karakteristik yang melekat pada diri merupakan gambaran psikologis dari individu yang dibatasi pada aspek personal, situational dan interpersonal.
2. Variabel kepuasan kerja merupakan gambaran tentang perasaan kepuasan guru terhadap pekerjaan yang dibatasi pada aspek psikologis, sosial, fisik dan finansial.
3. Variabel kinerja guru berkaitan dengan kemampuan kemampuan guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang dibatasi pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
2. Hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.
3. Hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini secara teoretis adalah:

1. Diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.
2. Diharapkan dapat menambah pengetahuan guru tentang pengaruh konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi.

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi untuk membantu melengkapi bekal dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama-sama semua pihak sekolah menciptakan kondisi yang kondusif untuk proses pembelajaran di madrasah..
2. Kepada kepala madrasah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi kepala madrasah untuk meningkatkan konsep diri dan menciptakan iklim sekolah dan kepuasan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Kepada guru sebagai bekal kelak untuk menjadi guru yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal.

4. Kepada peneliti lain untuk memperoleh banyak informasi untuk memperluas wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan pengetahuan dalam bidang pendidikan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam organisasi. Simamora (2002:423) memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan yang bersangkutan. Dapat ditambahkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan

oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2000:340) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Tepat waktu, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Supervisi, yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f. Kemampuan antar personal, yaitu kemampuan pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Bila dihubungkan dengan guru, maka kinerja guru tidak lain adalah hasil berupa unjuk kerja yang diinginkan dari guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya. Tugas utama guru di sekolah adalah melaksanakan pembelajaran kepada siswa. Pembelajaran tersebut menyangkut perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil pembelajaran (*planning, actuating, evaluation*). Dengan demikian kinerja guru adalah unjuk kerja dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi merencanakan pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:153).

Yamin dan Maisah (2010) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu:

- a. Faktor personal/individual meliputi unsur-unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan eksternal dan internal.

Rivai (2008) mengutip Gibson dkk menjelaskan kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan.
- b. Dorongan.
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
- d. Persepsi terhadap tugas.
- e. Imbalan internal dan eksternal.
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan.
- g. Kepuasan kerja.

Secara khusus Rivai (2008:16) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Di mana kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Kinlaw dalam Timpe (1999:46) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah:

- a. Mengerti dengan jelas apa yang diharapkan dari padanya.
- b. Mempunyai kompetensi untuk melaksanakannya.
- c. Didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.
- d. Termotivasi untuk berperforma.

Selanjutnya Usman (2008:124) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja (*performance*) yaitu kemampuan (*ability*), pelatihan (*training*), sumber daya (*resources*), bakat (*aptitude*), hasrat (*desire*), dan komitmen (*commiment*).

Castetter (1981:292) menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu:

- a. Berkaitan dengan keadaan individu meliputi: (1) tingkat intelegualitas, (2) kemampuan fisik dan psikis, (3) motivasi, (4) nilai dan (5) kepercayaan.
- b. Berkaitan dengan organisasi meliputi: (1) sistem, (2) pengelompokan, (3) perilaku penyelia, dan (4) iklim organisasi.
- c. Berkaitan dengan lingkungan eksternal meliputi: (1) keluarga, (2) kondisi ekonomi, (3) aspirasi politik, (4) legalitas, (5) nilai-nilai sosial, (6) pasaran kerja perubahan teknologi. dan (7) ikatan-ikatan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:82) mencakup:

- a. Daya tarik pekerjaan.
- b. Insentif/upah.
- c. Kemauan dan perlindungan kerja.
- d. Pengetahuan.
- e. Lingkungan dan suasana kerja.
- f. Harapan pengembangan karier.
- g. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi.
- h. Perhatian dan kepemimpinan atasan.

Rusman (2009:104) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *capacity* (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas), *help* (bantuan untuk terwujudnya performance), *incentive* (insentif material maupun non material), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman/petunjuk, dan uraian kerja), dan *evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Arikunto (1990:82) menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Yang termasuk kedalam faktor eksternal adalah: sarana dan

prasarana, insentif, gaji, suasana kerja dalam lingkungan kerja. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor internal adalah: sikap, intelegensi, motivasi, kepribadian (penghargaan diri/konsep diri).

Sejalan dengan itu, Dharma (1991:143) mengemukakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja kerja terdiri dari kemampuan, sikap, minat, dan persepsi diri. Sedangkan faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan.

Selain itu menurut Rivai (2008:83), penyelia (supervisor) berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang berperan sebagai penyelia di sekolah adalah kepala sekolah. Dari pendapat Usman dan Rivai di atas, maka kinerja guru ditentukan oleh supervisi atau penyeliaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru, selain motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut.

Hal senada diungkapkan Winardi (2008:65) bahwa kinerja pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya. Salah satu cara yang baik untuk meningkatkan penerimaan tujuan-tujuan oleh guru adalah menyuruh mereka berpartisipasi dalam hal pengembangan tujuan-tujuan. Dengan demikian salah satu cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melibatkan mereka dalam penetapan tujuan sekolah dan ikut terlibat dalam penyusunan rencana sekolah.

Selanjutnya guru yang profesional menurut Sahertian (2000:96) adalah:

- a. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar.
- b. Memiliki tanggungjawab, yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
- c. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Selanjutnya Rihe dalam Sagala (2006:78) mengemukakan ada 7 ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru yaitu:

- a. Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi.

- b. Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan.
- c. Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi.
- d. Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
- e. Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan *in service*.
- f. Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup (*a live carrier*).
- g. Guru memiliki dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Maka guru yang berkinerja akan tampak dari kemampuannya dalam hal: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; dan (3) mengevaluasi hasil pembelajaran.

Merencanakan pembelajaran, berkaitan dengan kemampuan guru merencanakan program pembelajaran bagi siswa. Saud (2009:51) menjelaskan bahwa kemampuan merencanakan pembelajaran tidak berbeda dengan kemampuan mendisain bangunan bagi seorang arsitek.

Untuk dapat membuat perencanaan mengajar yang baik, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoretis dan praktis unsur-unsur yang terdapat di dalamnya seperti tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, sumber belajar dan media, strategi/metode dan penilaian.

Berkaitan dengan merencanakan pembelajaran ini termaktub dalam alat penilaian kemampuan guru (APKG I) yang terdiri dari bagian pertama perumusan tujuan pembelajaran, bagian kedua pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, bagian ketiga pemilihan sumber belajar/media pembelajaran, bagian keempat strategi/metode pembelajaran dan bagian kelima penilaian hasil belajar.

Selanjutnya terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam perencanaan pembelajaran untuk membangkitkan minat belajar para siswa menurut Sagala (2007:153) yaitu:

- a. Mempersiapkan untuk menggunakan cara atau metode dan media mengajar yang bervariasi. Dengan metode dan media yang bervariasi kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan.
- b. Merencanakan dan memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan siswa. Sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, pemenuhan kebutuhan belajar ini akan membangkitkan motif untuk mempelajarinya.
- c. Memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian dan naik kelas. Sasaran akhir baru tercapai pada akhir tahun. Untuk membangkitkan motif belajar maka diadakan sasaran antara seperti ujian semester, tengah semester, ulangan akhir, kuis, dan sebagainya.
- d. Memberikan kesempatan untuk sukses kepada siswa melalui pemberian motivasi dan pemanduan bakat dan minat.
- e. Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, suasana belajar yang berisi rasa persahabatan, pengakuan akan keberadaan siswa, terhindar dari celaan dan makian, dapat membangkitkan motif.
- f. Mengadakan persaingan sehat yang dapat membangkitkan motivasi belajar. Siswa dapat bersaing dengan hasil belajarnya sendiri atau dengan hasil yang dicapai orang lain. Dalam persaingan ini dapat diberikan ujian, ganjaran ataupun hadiah.

Implementasi pembelajaran, merupakan tahap pelaksanaan dari perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru sebelumnya. Pada tahapan ini, dituntut kemampuan dan kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah di susun dalam perencanaan.

Seorang guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan pembelajaran dihentikan, ataukah dirubah metodenya, apakah mengulang dulu

pengajaran yang lalu, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pengajaran yang diharapkan.

Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang pembelajaran, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi dan pendekatan mengajar (Saud, 2009:52).

Berkaitan dengan implelementasi pembelajaran ini termaktub dalam alat penilaian kemampuan guru (APKG II) yang terdiri dari bagian pertama memulai pembelajaran, bagian kedua mengelola kegiatan pembelajaran, bagian ketiga mengorganisir waktu, peserta didik dan fasilitas belajar, bagian keempat melaksanakan penilaian dan bagian kelima mengakhiri pembelajaran.

Menilai hasil pembelajaran. Sagala (2007:170), mengemukakan bahwa dengan evaluasi diperoleh umpan balik yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pengajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru menilai hingga manakah pengetahuan yang diperoleh dan ditransformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar. Menilai hasil pembelajaran termaktub pada alat penilaian kemampuan guru II (APKG II) yaitu pada bagian keempat yaitu melaksanakan penilaian.

Sagala (2007:170), mengemukakan bahwa dengan evaluasi diperoleh balikan atau *feedback* yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pembelajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru menilai hingga manakah pengetahuan yang diperoleh dan ditransormasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar.

Evaluasi pembelajaran berguna untuk mengetahui hingga manakah siswa telah mencapai tujuan-tujuan pelajaran yang telah ditentukan dalam perencanaan pembelajaran. Senada dengan apa yang dikatakan Sagala, Saud (2009:52) mengemukakan bahwa setiap guru

harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa, baik secara iluminatif-observatif maupun secara struktural objektif.

Penilaian secara iluminatif observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja guru adalah hasil perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan ketrampilannya dalam bidang pembelajaran yaitu berupa perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang diukur melalui instrumen alat penilaian kemampuan guru (APKG).

Perspektif Islam terkait dengan kinerja yang merupakan hasil dari kerja keras dapat dilihat pada Al-Qur'an diantaranya:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجِرُّهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (QS Al-Qashash ayat 26).

Ayat di atas menunjukkan bahwa kinerja yang merupakan hasil dari suatu aktivitas hanya dapat diperoleh melalui proses kerja keras. Kerja keras adalah pintu untuk mencapai tujuan prestasi atau kinerja yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan dengan berserah diri (tawakkal kepada Allah SWT).

2. Konsep Diri

Konsep diri atau *self concept* menurut Cawagas sebagaimana dikutip Pudjijogyanti (1991:2) menjelaskan konsep diri mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya.

Hal senada diungkapkan Rakhmat (2008:99) konsep diri adalah pandangan dan perasaan individu tentang diri individu. Persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologi, sosial dan fisis. Dengan mengamati diri, sampailah pada gambaran dan penilaian diri, inilah yang disebut konsep diri.

Konsep diri adalah sistem operasi yang menjalankan komputer mental, yang mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang (Gunawan, 2005:76). Konsep diri ini setelah masuk di pikiran bawah sadar akan mempunyai bobot pengaruh sebesar 88% terhadap level kesadaran seseorang dalam suatu saat. Semakin baik konsep diri maka akan semakin mudah seseorang untuk berhasil. Demikian pula sebaliknya.

Burns (1993:180) menjelaskan konsep diri adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri sendiri yang dapat dibedakan atas tiga hal:

- a. Konsep diri yang disadari, yaitu pandangan individu akan kemampuannya, statusnya dan perannya.
- b. Aku sosial atau aku menurut orang lain, yaitu pandangan individu tentang bagaimana orang lain memandang atau menilai dirinya.
- c. Aku ideal, yaitu harapan individu tentang dirinya atau akan menjadi apa dirinya kelak. Jadi aku ideal merupakan aspirasi setiap individu.

Djaali (2009:81) menjelaskan konsep diri adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri yang menyangkut apa yang ia ketahui dan rasakan tentang prilakunya, isi pikiran dan perasaannya, serta bagaimana prilakunya tersebut berpengaruh terhadap orang lain.

Selanjutnya Agustiani (2003:75) menjelaskan konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh seseorang dari interaksi dengan lingkungannya.

Cage dan Berliner (1998:85) mengemukakan bahwa konsep diri berhubungan dengan rasa percaya diri dan berbagai perasaan tentang penghargaan terhadap diri sendiri. Karena itu, dalam konteks ini, jika individu merasa lebih baik atau sebaliknya, maka rasa percaya diri dan penghargaan individu terhadap diri sendiri akan lebih baik atau sebaliknya.

Konsep diri adalah struktur mental, suatu totalitas dari pikiran, perasaan dalam berhubungan dengan diri sendiri. Setiap individu cenderung mengembangkan konsep diri yang didasarkan pada berbagai karakteristik yang mereka miliki. Konsep diri akan membatasi bagaimana seseorang merasakan tentang dirinya sendiri, apa yang mungkin dapat dilakukannya di masa depan, dan bagaimana ia menilai penampilan dirinya sendiri.

Konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri baik yang bersifat fisik, sosial, maupun psikologis (Retnaningsih, 1996:88). Hurlock (1991:67) membagi konsep diri menjadi dua macam, yaitu konsep diri sebenarnya dan aku ideal.

Setiap macam konsep diri ini mencakup citra fisik maupun citra psikologis. Citra fisik biasanya berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dengan jenis kelamin. Sedangkan citra diri psikologis terbentuk atas dasar pikiran, perasaan, emosi. Citra psikologis ini terdiri atas kualitas dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada kehidupan, seperti sifat berani, mandiri, serta berbagai jenis aspirasi dan kemampuannya.

Rakhmat (2008:141) menjelaskan konsep diri ini terbentuk atas dua komponen yaitu:

- a. Komponen kognitif merupakan pengetahuan individu tentang keadaan dirinya misalnya saya orangnya kurus, atau saya anak pemalas. Jadi komponen kognitif ini merupakan penjelasan dari “siapa saya” yang akan memberi gambaran tentang diri saya. Gambaran diri (*self picture*) tersebut akan membentuk citra diri (*self image*). Komponen kognitif merupakan data yang bersifat objektif.
- b. Komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap dirinya. Penilaian tersebut akan membentuk penerimaan terhadap diri (*self acceptance*) serta harga diri (*self esteem*) individu. Kelihatannya komponen afektif ini merupakan data yang bersifat subjektif.

Coulhoun (1990:163) mengatakan bahwa konsep diri dapat bersifat positif maupun negatif. Positif maupun negatifnya konsep diri ditentukan oleh penilaian individu sendiri berdasarkan persepsi tentang bagaimana orang mempersepsikannya. Seseorang yang merasa dirinya diterima akan cenderung memiliki konsep diri yang positif dan sebaliknya, orang yang merasa dirinya ditolak akan cenderung memiliki konsep diri yang negatif.

Konsep diri bukan merupakan faktor yang dibawa sejak lahir, melainkan faktor yang dipelajari dan terbentuk melalui pengalaman individu dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam interaksi ini setiap individu akan menerima tanggapan. Tanggapan tersebut akan dijadikan cermin bagi individu untuk menilai dan memandang dirinya sendiri, terutama didasarkan pada tanggapan orang-orang yang dianggap penting (Retnaningsih dkk, 1996).

Menurut Coulhoun (1990:167), konsep diri memiliki tiga dimensi, salah satunya ialah pengetahuan tentang diri sendiri. Biasanya hal ini menyangkut hal-hal yang bersifat dasar seperti usia, jenis kelamin, agama, ras dan sebagainya, termasuk latar belakang tempat tinggal.

Faktor dasar ini akan menentukan seseorang dalam kelompok sosial tertentu. Selain itu setiap orang juga akan mengidentifikasi kelompok sosial lain yang dapat menambah informasi lain yang masuk dalam potret mental orang tersebut. Sebagai contoh, saya tinggal di panti asuhan, saya anak orang kaya, dan sebagainya. Melalui perbandingan dengan orang lain inilah, seseorang memberikan penilaian kualitas dirinya. Hal-hal tersebut, ternyata menunjukkan bahwa konsep diri seseorang tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi.

Brooks dan Emmert sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:95) menjelaskan karakteristik individu yang memiliki konsep diri positif dapat ditandai dengan lima hal yaitu:

- a. Yakin akan kemampuannya mengatasi masalah.
- b. Merasa setara dengan orang lain.
- c. Menerima pujian tanpa rasa malu.
- d. Menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat.
- e. Mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha merubahnya.

Selanjutnya Hamacek sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:185) menjelaskan sebelas karakteristik individu yang memiliki konsep diri positif yaitu:

- a. Meyakini betul-betul nilai-nilai dan prinsip-prinsip tertentu serta bersedia mempertahankannya, walaupun menghadapi pendapat kelompok yang kuat. Tetapi

juga merasa dirinya cukup tangguh untuk mengubah prinsip-prinsip itu bila pengalaman dan bukti-bukti baru menunjukkan ia salah.

- b. Mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebih-lebihan, atau menyesali tindakannya jika orang lain tidak menyetujui tindakannya.
- c. Tidak menghabiskan waktunya yang tidak perlu untuk mencemaskan apa yang akan terjadi besok, apa yang telah terjadi waktu yang lalu dan apa yang sedang terjadi waktu sekarang.
- d. Memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk mengatasi persoalan, bahkan ketika menghadapi kegagalan atau kemunduran.
- e. Merasa sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga, atau sikap orang lain terhadapnya.
- f. Sanggup menerima dirinya sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, paling tidak bagi orang-orang yang ia pilih sebagai sahabatnya.
- g. Dapat menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati dan menerima penghargaan tanpa merasa salah.
- h. Cenderung menolak usaha orang lain untuk mendominasinya.
- i. Sanggup mengaku kepada orang lain bahwa ia mampu merasakan berbagai dorongan dan keinginan, dari perasaan marah sampai cinta, dari sedih sampai bahagia, dari kekecewaan yang mendalam sampai kepuasan yang mendalam.
- j. Mampu menikmati dirinya secara utuh dalam berbagai kegiatan yang meliputi pekerjaan, permainan, ungkapan diri yang kreatif, persahabatan, atau sekedar mengisi waktu.
- k. Peka pada kebutuhan orang lain.

Selanjutnya karakteristik individu yang memiliki konsep diri negatif menurut Brooks dan Emmert sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:188) dapat ditandai dengan empat hal:

- a. Peka pada kritik, tidak tahan pada kritik dan mudah marah atau naik pitam.

- b. Responsif sekali terhadap pujian, tidak dapat menyembunyikan antusiasnya pada waktu menerima pujian, selalu mengeluh, mencela dan meremehkan orang lain, tidak pandai dan sanggup mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada kelebihan orang lain.
- c. Cenderung tidak merasa disenangi orang lain. Ia merasa tidak diperhatikan. Karena itu ia bereaksi pada orang lain sebagai musuh, sehingga tidak dapat melahirkan kehangatan dan keakraban persahabatan. Ia tidak pernah mempersalahkan dirinya, tetapi menganggap dirinya sebagai korban dari sistem sosial yang tidak beres.
- d. Bersikap pesimis terhadap kompetisi dan menganggap tidak akan berdaya melawan persaingan yang merugikan dirinya.

Rakhmat (2008:189) mencatat ada dua faktor yang mempengaruhi pembentukan konsep diri seseorang yaitu: orang lain, yaitu bagaimana orang lain menilai diri kita, maka penilaian tersebut akan membentuk konsep diri kita. Misalnya, seorang siswa dianggap rekan-rekan sekelasnya sebagai orang yang cerdas. Penilaian tersebut akan membentuk citra diri dan siswa yang dinilai cerdas tersebut akan berusaha mempertahankan citra diri tersebut menjadi konsep dirinya.

Mead sebagaimana dikutip Rakhmat (2008:194) menyebutkan bahwa yang paling berpengaruh dalam pembentukan konsep diri adalah *significant others*. Ketika masih kecil *significant others* tersebut seperti orangtua, saudara-saudara, dan orang yang tinggal satu rumah, dan kelompok rujukan atau *reference group*, yaitu kelompok-kelompok masyarakat di mana menjadi bagian dari padanya. Sebagai contoh, jika seorang siswa menjadi anggota remaja mesjid, maka norma-norma yang dianut organisasi remaja mesjid akan mengikatnya dan akan berpengaruh dalam membentuk konsep diri. Selain hal di atas, unsur lain yang tidak kalah pentingnya dalam membentuk konsep diri seseorang adalah nilai atau norma-norma agama.

Berkaitan dengan kinerja, maka konsep diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana dijelaskan Arikunto (1990:98) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah:

sarana dan prasarana, insentif, gaji, suasana kerja dalam lingkungan kerja. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor internal adalah: sikap, intelegensi, motivasi, kepribadian (penghargaan diri/konsep diri).

Berdasarkan uraian di atas dapatlah dipahami bahwa konsep diri merupakan cara pandang atau gambaran yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri baik secara fisik, psikologi, maupun secara sosial. Konsep diri diukur melalui dimensi:

- a. Personal dengan indikatornya percaya pada kemampuan sendiri dan pandangan terhadap masa depan.
- b. Situasional dengan indikatornya respon terhadap keberhasilan dan kegagalan dan respon terhadap kritik dan pujian.
- c. Interpersonal dengan indikator relasi dengan orang lain.

Perspektif Islam terkait dengan konsep diri terutama konsep diri terkait sebagai makhluk Allah SWT dapat dilihat pada Al-Qur'an diantaranya:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ
وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَهْرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ
بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنِيرٍ ﴿٢٠﴾

Artinya: Tidakkah kamu perhatikan sesungguhnya Allah telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. Dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan (QS Luqman ayat 20).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada manusia untuk memperhatikan dirinya disebabkan karena di dalam diri manusia itu ada aspek : (1) konsep diri zahir yaitu diri yang dapat dilihat oleh mata dan dapat diraba oleh tangan dan (2) konsep diri batin yaitu yang tidak dapat dipandang oleh mata dan tidak dapat diraba oleh tangan, tetapi dapat dirasakan oleh mata hati. Adapun dalil mengenai terbaginya diri manusia.

3. Kepuasan Kerja

Blum dalam Anoraga (2006:82) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar lingkungan kerja.

[Wexley dan Yukl](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/) dalam (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/>) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan [struktur organisasi](#). Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Menurut Robbins (dalam <http://angel.crysta-corp.com/?p=12>) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjualan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Kumar dalam Aditya (2011:11), kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua [dimensi](#), pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya [individu](#) anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan dirinya atau pekerjaannya, dan dapat disimpulkan juga bahwa kepuasan

kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan Hamid dkk, (2003:32) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji/upah (*salary*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja dijelaskan Hamid dkk, (2003:40) sebagai berikut:

- a. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang

menciptakan [frustasi](#) dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas.

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan [individu](#), dan standar pengupahan [komunitas](#), kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi kerja yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang utama adalah upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak uang yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi menjelaskan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat

menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

f. Institusi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.

g. Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Parwanto Wahyuddin dalam (http://organisasi.org/teori_hierarki_kebutuhan_maslow_ilmu_ekonomi-http://eprints.ums.ac.id/1441/Parwanto.Pdf)

mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Faktor hubungan antar pegawai antara lain:

- 1) Hubungan antara manajer dengan pegawai.
- 2) Faktor fisik dan kondisi kerja.

- 3) Hubungan sosial di antara pegawai.
- 4) Sugesti dari teman sekerja.
- 5) Emosi.
- 6) Situasi kerja.
- b. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, finansial, pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya).

Merujuk pada berbagai teori di atas, maka yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

(1) faktor psikologi; (2) faktor sosial; (3) faktor fisik; dan (4) faktor finansial.

Selanjutnya berkaitan dengan unsur-unsur dalam penilaian kepuasan kerja menurut Siswanto (2003:234) adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang pegawai untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. (Westra 1997: 291) Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- 1) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.

3) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

d. Ketaatan.

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e. Kejujuran.

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerja Sama.

Kerja sama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik di antarasemua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah:

- 1) Kesadaran pegawai untuk bekerja dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

g. Prakarsa.

Prakarsa adalah kemampuan seseorang pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

h. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok, dalam hal ini dituntut kemampuan kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk melaksanakannya.

Penilaian kepuasan kerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian kepuasan kerja tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun sejumlah tujuan penilaian kepuasan kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) adalah:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penilaian kinerja. Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224) adalah:

- a. Penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
- e. Penilaian pegawai.
- f. Membantu diagnosis.

Berdasarkan pemaparan di atas maka kepuasan kerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja guru adalah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh guru yang terdiri atas:

a. Faktor psikologi.

Faktor psikologi dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Minat terhadap pekerjaan.
- 2) Ketentraman dalam bekerja
- 3) Bakat dan ketrampilan

b. Faktor sosial.

Faktor sosial dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Interaksi sesama guru.
- 2) Interaksi dengan atasan.

c. Faktor fisik.

Faktor fisik dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Jenis pekerjaan.
- 2) Pengaturan waktu kerja dan istirahat.

d. Faktor finansial/non finansial

Faktor finansial/nonfinansial dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Gaji dan jenis tunjangan.
- 2) Promosi.

Perspektif Islam terkait dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada Al-Qur'an diantaranya:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS Al-Ahqaaf ayat 19).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-Taubah aayat 105).

Ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja maka kita haruslah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga diperoleh kepuasan kerja yang baik pula.

B. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan kajian penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian Sugiarta, Dantes, dan Natajaya (2013) menunjukkan terdapat determinasi yang signifikan antara konsep diri guru dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,325. Hal ini berarti makin tinggi konsep diri guru, makin baik kinerja guru sekolah dasar di gugus IV Kecamatan Sukasada. Variabel konsep diri guru makin dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sekolah dasar sebesar 10,5%.

Temuan ini mengindikasikan bahwa konsep diri guru mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Sumbangan efektif (SE) variabel

konsep diri guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus IV Kecamatan Sukasada sebesar 5,4%.

2. Penelitian Lemba (2016) menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur konsep diri terhadap efektivitas kerja (β_{31}) = 0,154.

Hasil uji t dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ dengan dk 1/110 dengan hasil t_{hitung} sebesar 10,615 dan t_{tabel} 2,358 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif konsep diri terhadap efektivitas kerja. kontribusi yang diberikan variabel konsep diri terhadap efektivitas kerja sebesar 6,9%.

3. Penelitian Rauh (2013) menunjukkan. terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Konsep Diri Akademik terhadap Kinerja Guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 82,837 + 0,506 X$ dengan kontribusi sebesar 69,8 %.

4. Penelitian Rahmania, Suntoro, Kanda (2014) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru, mengandung arti bahwa semakin baik konsep diri guru maka semakin baik pula kompetensi paedagogiknya.

Berdasarkan analisis statistik antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,723 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,523. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru dan kontribusi konsep diri terhadap kompetensi paedagogik guru sebesar 52,3%. Hasil ini memperlihatkan bahwa konsep diri merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi paedagogik guru.

5. Penelitian Tentama (2012) menunjukkan terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Negeri 1 Bantul ($r_{xy} = 0,551$; $p = 0,001$). Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Semakin rendah kepuasan kerja guru yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya.

Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 30,4 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Negeri1 Bantul.

6. Penelitian Achmadiansyah (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,186 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan terhadap munculnya kinerja guru.

7. Penelitian Harum, Manullang, dan Hartiwi (2015) menunjukkan perhitungan statistik nilai t_{hitung} sebesar 7,935 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas pada α (0.05) sebesar 2.1063. Dengan demikian t_{hitung} (7,935) $>$ t_{tabel} (2.01063) dan nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Santa Theresia 1 Pangkalpinang.
8. Penelitian Pujiyanti dan Handayani (2015) menunjukkan Koefisien regresi $\beta_1 = 0,341$ (bertanda positif) , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru pada guru SD Negeri di UPTD Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui: (a) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, dan (b) menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olah raga dan lain-lain. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memoderasi positif atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

1. Hubungan Konsep Diri Dengan Kinerja Guru.

Konsep diri yang dimiliki seseorang bukanlah dibawa sejak lahir melainkan terbentuk setelah kelahirannya melalui interaksi dengan lingkungan secara terus menerus. Konsep diri tidaklah semata-mata ditentukan oleh faktor pengalaman eksternal saja, akan tetapi juga oleh pengalaman internalnya, sebab manusia bukanlah individu yang pasif yang dapat dideterminasi begitu saja oleh lingkungan, melainkan individu yang aktif mereaksi terhadap diri dan lingkungannya..

Konsep diri merupakan ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Faktor penting dalam konsep diri adalah bahwa konsep diri dipelajari melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain.

Konsep diri adalah citra subjektif dari diri dan percampuran yang kompleks dari perasaan, sikap dan persepsi bawah sadar maupun sadar. Konsep diri memberikan individu kerangka acuan yang mempengaruhi manajemen diri terhadap situasi dan hubungan individu dengan orang lain. Ketidaksesuaian antara aspek tertentu dari kepribadian dan konsep diri dapat menjadi sumber konflik

Konsep diri merupakan unsur penting dalam diri guru yang berkaitan dengan pandangan, keyakinan dan penilaian individu terhadap seluruh keadaan dirinya sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya. Jika konsep diri guru positif maka hubungan antar siswa dan guru lainnya berjalan dalam interaksi edukatif yang harmonis.

Kondisi konsep diri seperti ini perlu terus dipelihara dan dikembangkan serta ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks ini, maka jika konsep diri guru bersifat positif, maka secara logika dapat dikemukakan bahwa akan semakin positif pula kinerjanya.

Demikian juga sebaliknya apabila konsep diri guru negatif maka menghasilkan gambaran yang salah/negatif pula terhadap kinerjanya. Sebagai contoh, jika seorang guru menganggap dirinya sebagai seorang yang rajin, maka guru tersebut akan berusaha untuk tetap hadir secara teratur ke sekolah, melaksanakan pembelajaran dengan baik, sungguh-sungguh dalam belajar dan penuh percaya diri.

Tetapi sebaliknya, seorang guru yang memiliki konsep diri yang negatif, maka guru tersebut biasanya akan cenderung menampilkan tingkah laku yang kurang baik/negatif dalam belajar, seperti rendah diri, merasa tidak mampu, kurang bersemangat dalam belajar dan lain-lain. Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru.

2. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru.

Kepuasan kerja guru adalah perasaan yang menyokong di dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah: (a) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap dalam kerja, bakat dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur dan sebagainya; dan (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan guru yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional guru yang terjadi antara nilai balas jasa kerja guru dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh guru yang bersangkutan. Sedangkan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat

berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja seorang guru akan baik jika guru mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Mekanisme organisasi di antaranya mencakup struktur budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perlakuan dan gaya kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika dan kemampuan berupa kecerdasan/intelegensi termasuk kecerdasan emosional. Mekanisme individu mencakup kepuasan kerja, stres/tekanan, motivasi, keadilan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja guru, semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja guru semakin tinggi. Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

3. Hubungan Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Dengan Kinerja Guru

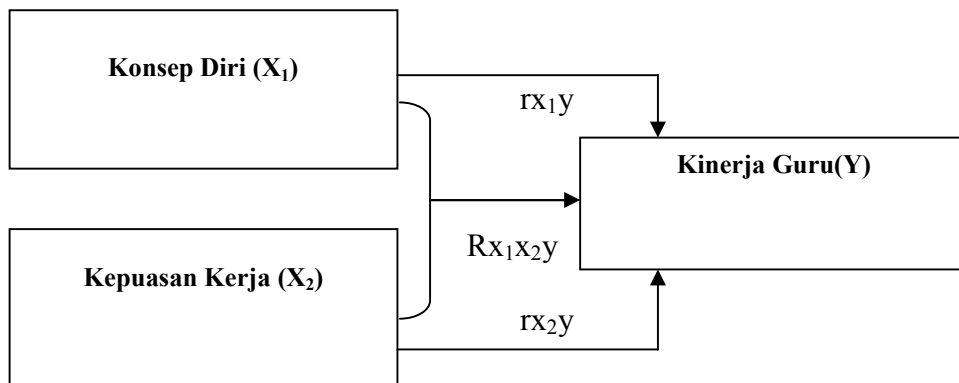
Kinerja guru adalah perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan ketrampilannya dalam bidang pembelajaran. Kinerja perlu dievaluasi untuk perbaikan, dengan harapan kinerjanya akan semakin baik. Harapan kinerja itu akan tercapai dengan adanya peningkatan konsep diri.

Berbagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya kinerja guru yang maksimal, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah konsep diri dan kepuasan kerja. Konsep diri yang kuat akan melahirkan komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diemban seorang guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Semakin meningkatnya konsep diri, maka kinerja guru semakin tinggi. Oleh karena itu maka dapat diduga pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru

Demikian juga halnya kepuasan kerja khususnya yang berkaitan dengan faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan guru yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Apabila hal-hal yang dinyatakan tersebut sebagai faktor yang membuat tercapainya kepuasan kerja yang dialami guru maka pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sebagaimana terdapat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Skema Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{yx1} adalah koefisien korelasi konsep diri (X_1) dengan kinerja guru (Y) MIN Kota Tebing Tinggi.
2. r_{yx3} adalah koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) MIN Kota Tebing Tinggi.
3. R_{yx123} adalah koefisien korelasi ganda antara konsep diri (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan dengan kinerja guru (Y) MIN Kota Tebing Tinggi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MIN Kota Tebing Tinggi.

METODE PENELITIAN

[illegible]

2. Sampel

Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu banyak banyak keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu 60 guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, sehingga dengan demikian teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling*.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y).

Masing-masing variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja guru

Kinerja guru atau prestasi kerja guru yang diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu yaitu dalam hal merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian pembelajaran.

2. Konsep diri

Konsep diri merupakan cara pandang atau gambaran yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri baik secara fisik, psikologi, maupun secara sosial. Konsep diri adalah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh guru melalui dimensi: (1) personal, (b) situasional, dan (3) interpersonal.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja guru adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur

organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja guru adalah skor yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh guru yang terdiri atas: (a) faktor psikologi; (b) faktor sosial; (c) faktor fisik; dan (d) faktor finansial.

E Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik non tes. Teknik non tes yaitu angket digunakan untuk menjangking data variabel konsep diri, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

2. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini mengukur variabel penelitian yaitu: konsep diri, kepuasan kerja, dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Instrumen penelitian untuk variabel bebas dikembangkan sendiri oleh peneliti, sedangkan instrumen penelitian variabel terikat digunakan instrumen yang baku yaitu alat penilaian kemampuan guru APKG

Variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dihitug berdasarkan skor yang diperoleh berdasarkan lembar pengamatan yang dihimpun datanya melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG) yang terdiri dari APKG I untuk melihat perencanaan pembelajaran dan APKG II untuk melihat pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

Kisi-kisi instrumen variabel kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Item
Kinerja guru (Y)	a. Merencanakan pembelajaran (APKG I)	1-16

	b. Pelaksanaan dan Penilaian (APKG II)	1-13
Jumlah		29

Pengukuran variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dilakukan dengan instrumen penelitian berdasarkan skala Likert. Instrumen disusun berbentuk pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian yang akan diisi oleh responden.

Pernyataan-pernyataan tersebut disusun dari kisi-kisi yang menjadi butir-butir soal yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju). Masing-masing jawaban tersebut bernilai sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3; TS = 2 dan STS = 1.

Kisi-kisi instrumen penelitian variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri

Indikator	Deskriptor	Item
Personal	Percaya pada kemampuan sendiri	1-6
	Pandangan terhadap masa depan	7-12
Situasional	Respon terhadap keberhasilan dan kegagalan	13-18
	Respon terhadap kritik dan pujian	19-24
Interpersonal	Relasi dengan orang lain	25-35
Jumlah		35

Pengukuran variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dilakukan dengan instrumen penelitian berdasarkan skala Likert. Instrumen disusun berbentuk pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian yang diisi oleh responden.

Pernyataan-pernyataan tersebut disusun dari kisi-kisi yang menjadi butir-butir soal yang memiliki lima alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju; TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju). Masing-masing jawaban tersebut bernilai sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3; TS = 2 dan STS = 1. Kisi-kisi instrumen kepuasan guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Indikator	Deskriptor	Item
Psikologi	a. Minat terhadap pekerjaan	1-3
	b. Ketentraman dalam bekerja	4-6
	c. Bakat dan ketrampilan	7-9
Sosial	a. Interaksi sesama guru	10-13
	b. Interaksi dengan atasan	14-18
Fisik	a. Jenis pekerjaan	19-21
	b. Pengaturan waktu kerja dan istirahat	22-23
Finansial	a. Besarnya gaji dan jenis tunjangan	24-27
	b. Promosi	28-30
Jumlah		30

Selanjutnya untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan mempertimbangkan tingkat kesahihan, kehandalan dan sejauh mana responden mampu memahami indikator pernyataan, maka dilakukan uji coba instrumen. Responden yang digunakan sebagai uji coba diambil dari luar sampel penelitian. Cara yang ditempuh adalah

dengan memberikan angket kepada guru yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang. Uji coba instrumen penelitian meliputi:

1. Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mengujicoba tes kepada responden.
- Menganalisis tes yang telah diujicoba.
- Validitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total responden

Butir instrumen penelitian dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga r_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritis r_{tabel} , maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Hasil pengujian validitas instrumen variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dari 35 butir sebelum pengujian maka setelah dilakukan pengujian validitas terdapat dua butir instrumen yang gugur yaitu butir 16 dan 19. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan dalam mengambil data variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebanyak 33 butir.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja dari 30 butir sebelum pengujian maka setelah dilakukan pengujian validitas terdapat satu butir instrumen yang gugur yaitu butir 9. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan dalam mengambil data

variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebanyak 29 butir.

2. Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji reliabilitas instrumen angket variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

s_t^2 = varians total

$\sum s_i^2$ = jumlah varians butir

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila perhitungan koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi diperoleh koefisien reliabilitas 0,981. Merujuk kepada pendapat yang dikemukakan Sudijono di atas maka instrumen variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah reliabel.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi diperoleh koefisien reliabilitas 0,967.

Merujuk kepada pendapat yang dikemukakan Sudijono di atas maka instrumen variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian yaitu; (1) konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, (2) kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, dan (3) kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi serta uji kecenderungan data setiap variabel.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian digunakan statistik inferensial yaitu analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, antara lain:

1. Uji Normalitas

Menurut Usman dan Akbar (2008:109), pengujian normalitas galat data Y atas X1 dan Y atas X2 digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak sehingga analisis korelasi dan regresi dapat dilaksanakan.

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas galat variabel terikat atas variabel bebas menurut Sugiyono (2007:241) adalah uji Liliefors galat taksiran dengan kriteria apabila $L_o < L_{tabel}$, maka dinyatakan normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian

Uji linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut: $F = RJK_{TC} : RJK_E$. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. Nilai a, dan b dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Somantri dan Muhidin, 2008:298})$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Somantri dan Muhidin, 2008:298})$$

RJK_(TC) dihitung dengan rumus: RJK_(TC) = JK_(TC) : (k-2) dan RJK_(E) dihitung dengan rumus: RJK_(E) = JK_(E) : (n-k).

3. Uji Independensi

Uji independensi antar variabel bebas digunakan untuk membuktikan bahwa kedua variabel bebas tersebut adalah independen yaitu tidak memiliki hubungan yang signifikan. Uji independensi yang dilakukan adalah uji independensi variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dengan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2).

Dalam penelitian ini uji independensi digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{x_1 x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \quad (\text{Usman dan Akbar, 2008:204}).$$

Kriteria pengujian jika $-r_{\text{tabel}} \leq r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka hubungan tersebut tidak berarti, artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel independen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga digunakan korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis keempat digunakan korelasi dan regresi ganda. Uji korelasi sederhana digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dengan uji keberartiannya $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Pengujian korelasi ganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y - 2 r x_1 y r x_2 y r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

$$\text{Dengan uji keberartiannya } F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R)}{(n - k - 1)}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel terhadap kriteria digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$.. Pengujian keberartian regresi linear ganda digunakan rumus:

$$F = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}} \quad (\text{Sudjana, 2000})$$

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$).

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial (Sudjana, 1996) sebagai berikut:

$$r_{y1.2} = \frac{(r_{y_1} - r_{y_2} r_{12})^2}{(1 - r^2_{y_2})(1 - r^2_{12})} . \text{ Dengan pengujian keberartiannya yaitu:}$$

$$t = \frac{r_{y1.2} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{y1.2})^2}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui sumbangan relatif dari variabel bebas terhadap variabel yaitu $SR_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{JK \text{ Reg}} \times 100\%$. Sedangkan sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu: $SE_1 = SR \% \times (R^2)$

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

- a. $H_o : \rho_{yx1} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx1} > 0$
- b. $H_o : \rho_{yx2} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx2} > 0$
- c. $H_o : \rho_{yx12} \leq 0$
 $H_a : \rho_{yx12} > 0$

Keterangan:

- ρ_{yx1} : koefisien korelasi antara konsep diri (X_1) dengan kinerja guru (Y).
- ρ_{yx2} : koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).
- ρ_{yx123} : koefisien korelasi antara konsep diri (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data hasil penelitian yang disajikan dalam penelitian ini adalah skor angket yang diberikan kepada responden. Deskripsi data yang disajikan menginformasikan rata-rata (mean), modus, median, varians, simpangan baku, skor maksimum dan skor minimum. Deskripsi data juga dilengkapi dengan distribusi frekuensi dan grafik histogram dari masing-masing variabel.

Variabel Konsep diri (X_1)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memiliki nilai rata-rata atau mean = 117,66; modus = 118,6; median = 118,2; varians = 123,70; simpangan baku = 11,12; skor maksimum = 148; dan skor minimum = 83.

Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

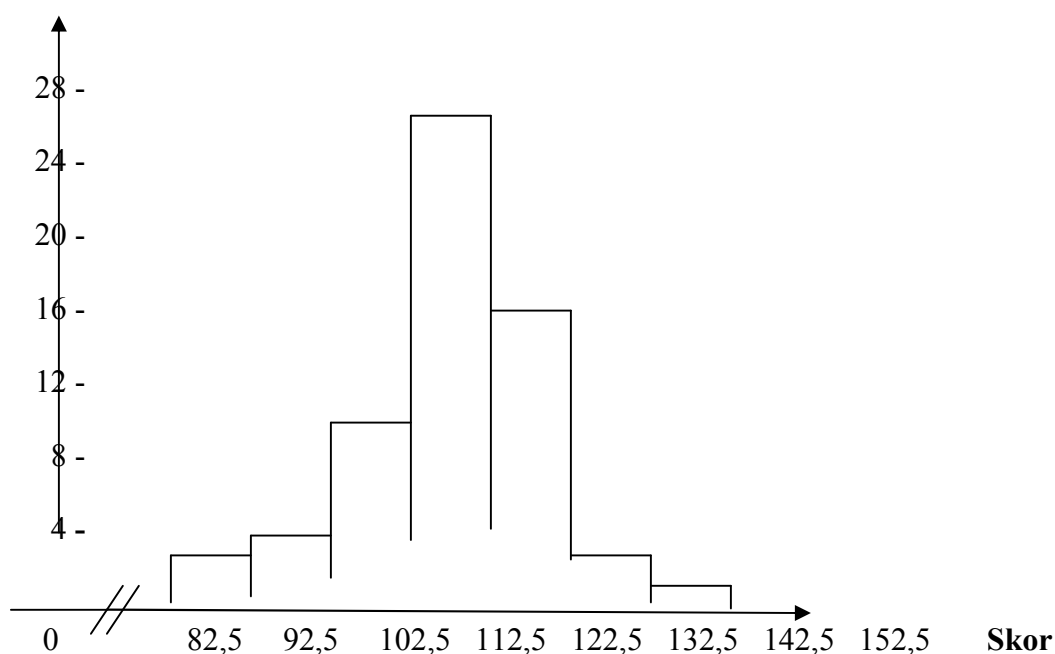
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Data Konsep diri

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
83 – 92	2	3,33
93 – 102	3	5,00
103 – 112	10	16,67
113 – 122	26	43,33
123 – 132	16	26,67
133 – 142	2	3,33
143 – 152	1	1,67
Jumlah	60	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas dapat dijabarkan data variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi bahwa dengan mean 117,66 berada pada kelas interval 113 – 122, ini berarti ada sebesar 43,33% responden pada skor rata-rata kelas, 25% dibawah skor rata-rata kelas dan 31,67% di atas skor rata-rata kelas.

Grafik histogram variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan berikut:

Frekuensi



Gambar 2.1 Histogram Variabel Konsep diri

2. Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memiliki nilai rata-rata atau mean = 114,96; modus = 114,38; median = 115,1; varians = 159,43; simpangan baku = 12,62; skor maksimum = 138; dan skor minimum = 86.

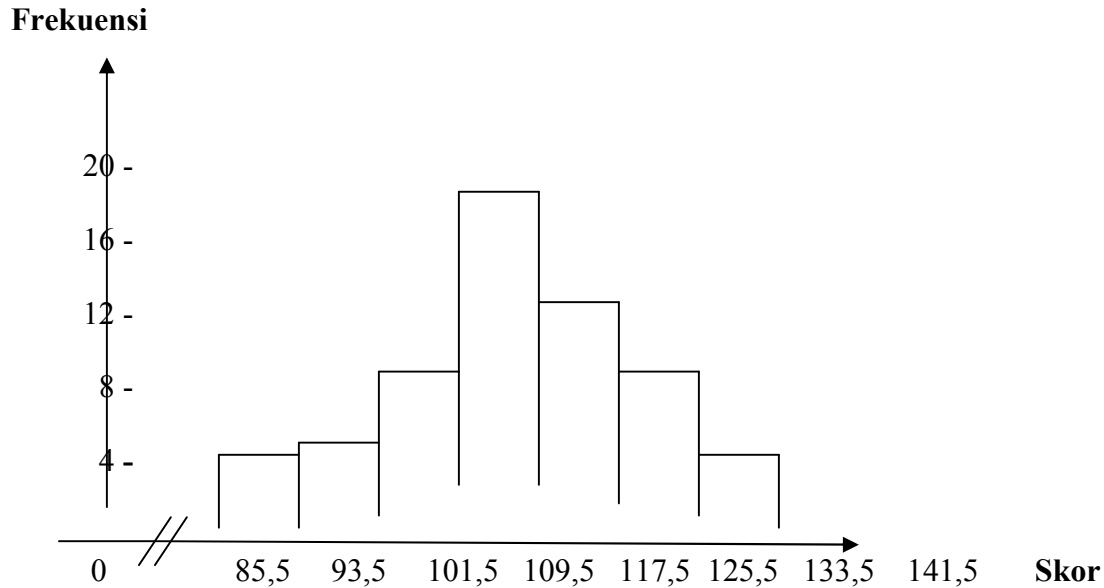
Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Data Variabel Kepuasan kerja

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
86 – 93	4	6,67
94 – 101	5	8,33
102 – 109	9	15,00
110 – 117	17	28,33
118 – 125	12	20,00
126 – 133	9	15,00
134 – 141	4	6,67
Jumlah	60	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat dijabarkan data variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi bahwa dengan mean 114,96 berada pada kelas interval 110 – 117, ini berarti ada sebesar 28,33% responden pada skor rata-rata kelas, 30% dibawah skor rata-rata kelas dan 41,67% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepuasan kerja.

3. Variabel Kinerja guru (Y)

Hasil pengolahan data variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 106,88; modus = 105,81; median = 108,4; varians = 118,74; simpangan baku = 10,89; skor maksimum = 127; dan skor minimum = 83.

Gambaran tentang distribusi data variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Data Variabel Kinerja guru

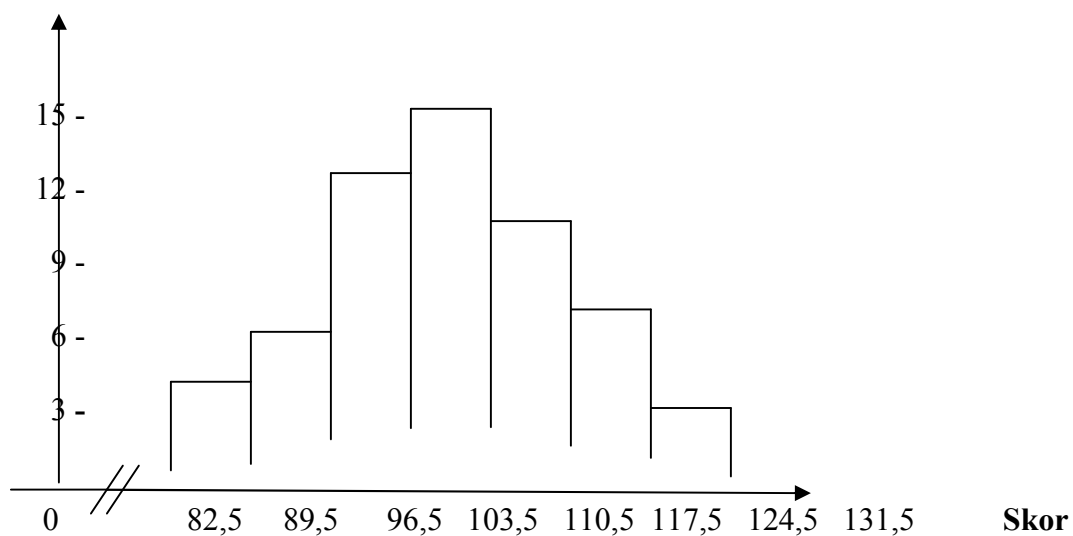
Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
83 – 89	4	6,67

90 – 96	6	10,00
97 – 103	13	21,67
104 – 110	15	25,00
111 – 117	11	18,33
118 – 124	8	13,33
125 – 131	3	5,00
Jumlah	60	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas dapat dijabarkan data variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi bahwa dengan mean 106,88 berada pada kelas interval 104 – 110, ini berarti ada sebesar 25% responden pada skor rata-rata kelas, 38,34% dibawah skor rata-rata kelas dan 36,667% di atas skor rata-rata kelas.

Selanjutnya grafik histogram variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disajikan sebagai berikut:

Frekuensi



Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja guru

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian yaitu: (1) konsep diri (X_1), (2) kepuasan kerja (X_2) dan (3) kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

1. Uji kecenderungan variabel konsep diri

Variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memiliki mean = 117,66 berada pada interval skor 98 – 126 kategori sedang. Selengkapnya hasil pengujian kecenderungan variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Variabel Konsep Diri (X_1)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 127	13	21,67	Tinggi
98 - 126	45	75,00	Sedang
68 – 97	2	3,33	Kurang
≤ 67	-	-	Rendah
Jumlah	60	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat dijabarkan untuk variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi kategori tinggi sebesar 21,67%, kategori sedang sebesar 75%, kategori kurang sebesar 3,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 75% responden masuk dalam kategori sedang.

2. Uji kecenderungan variabel kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memiliki mean = 114,96 berada pada interval skor 78 – 116 kategori kurang. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) tergambar pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 156	-	-	Tinggi
117 – 155	28	46,67	Sedang
78 – 116	32	53,33	Kurang
≤ 77	-		Rendah
Jumlah	60	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 46,67%, kategori kurang sebesar 53,33% dan sedangkannya kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 53,33% responden masuk dalam kategori kurang.

3. Uji kecenderungan variabel kinerja guru (Y)

Variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memiliki mean = 106,88 berada pada interval skor 74 – 110 kategori kurang. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan kecenderungan variabel kinerja guru (Y) tergambar pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru (Y)

Interval Skor	Frekuensi	$f_{\text{relatif}} (\%)$	Kategori
≥ 148	-	-	Tinggi
111 – 147	22	36,67	Sedang
74 – 110	38	63,33	Kurang
≤ 73	-	-	Rendah
Jumlah	60	100	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 36,67%, kategori kurang sebesar 63,33% dan sedangkan kategori rendah 0% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 63,33% responden masuk dalam kategori kurang.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi antara variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel konsep diri, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah cenderung berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi (L_o) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel (L_t). Dengan demikian data dari ketiga variabel penelitian tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi.

Rangkuman hasil uji normalitas data: (1) variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, dan (2) data variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri

Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Y atas X_1	0,0760	0,1144	Normal
2	Y atas X_2	0,1074	0,1144	Normal

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi harga $Lo (0,0760) < L_{tabel} (0,1144)$ dengan demikian variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi berdistribusi normal.

Untuk variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi diperoleh harga $Lo (0,1074) < L_{tabel} (1,1144)$ dengan demikian variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi berdistribusi normal.

Uji Linieritas Dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X_1 dan Y atas X_2 dengan model persamaannya adalah : $\hat{Y} = a + bX_1$ dan $\hat{Y} = a + bX_2$.

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 42,71 + 0,54X_1$
Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	694671	60	-	-	-
Regresi (a)	687154,01	1	687154,01	23,45	4,008
Regresi (b/a)	2164,57	1	2164,57		
Residu	5352,42	58	92,28		
Tuna Cocok	3334,07	31	107,55	1,43	1,876
Galat	2018,35	27	74,75		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 23,45 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,008. Ternyata harga F regresi (23,45) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,008), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,43 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 31 dan dk penyebut 27 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,876. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,43 lebih kecil dari nilai F_{tabel} 1,876. Hal ini menunjukkan variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) terhadap variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 42,71 + 0,54X_1$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 pada Tabel 4.8 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 42,71 + 0,54X_1$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing

Tinggi. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor konsep diri akan meningkatkan sebesar 0,54 skor pada kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X_2$

Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$
Total	694671	60	-	-	-
Regresi (a)	687154,01	1	687154,01	27,32	4,008
Regresi (b/a)	2407,12	1	2407,12		
Residu	5109,87	58	88,10		
Tuna Cocok	2925,23	33	88,64	1,014	1,905
Galat	2184,64	24	87,38		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} regresi diperoleh 27,32 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,008. Ternyata harga F regresi (27,32) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,008), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 1,014 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 33 dan dk penyebut 24 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,905. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 1,014 lebih kecil dari nilai F_{tabel} 1,905. hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X_2$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 pada Tabel 4.9 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X_2$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor kepuasan kerja akan meningkatkan sebesar 0,51 skor pada kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas.

Hasil analisis pengujian antara variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) memiliki korelasi sebesar 0,166. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,075	0,005	0,57	1,671

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) sebesar 0,075 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,005. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 0,57$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,671$. Oleh karena $t_{hitung} (0,57) < t_{tabel} (1,671)$, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti dengan demikian kedua variabel bebas tersebut adalah variabel independen.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{Y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dengan kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel konsep diri (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Rangkuman perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
r_{X_1Y}	0,540	0,291	4,88	1,671

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dengan kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) sebesar 0,540 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,291. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,88$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,671$. Oleh karena $t_{hitung} (4,88) > t_{tabel} (1,671)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 42,71 + 0,54X_1$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{Y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{Y2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) dapat dilihat rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
r_{X_2Y}	0,570	0,324	5,27	1,671

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) dengan kinerja guru Madrasah

Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) sebesar 0,570 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,324.

Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,27$ sedangkan nilai t tabel = 1,671. Oleh karena $t_{hitung} (5,27) > t_{tabel} (1,671)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 25,79 + 0,51X_2$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji berbunyi: terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F.

Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut..

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan (R^2)	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
$R_{y1.2}$	0,755	0,570	67,85	3,162

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antar variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_1) dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi (X_2) terhadap kinerja guru ($R_{y1.2}$) adalah 0,755.

Setelah dilakukan uji F ternyata $F_{hitung} (67,85) > F_{tabel} (3,162)$ pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Selanjutnya koefisien determinasi menunjukkan sumbangan konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 57 % dan sisanya sebesar 43% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 3,37 + 0,506X_1 + 0,484X_2$.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis ketiga yaitu dengan melakukan analisis regresi ganda maka terlebih dahulu diketahui korelasi antara variabel bebasnya. Analisis regresi ganda dapat diterapkan apabila interkorelasinya rendah. Koefisien korelasi antar variabel disajikan dalam Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Matrik Korelasi Antar Variabel

Variabel	X_1	X_2	Y
X_1	1,00	0,075	0,540
X_2	0,075	1,00	0,570
Y	0,540	0,570	1,00

Rangkuman hasil analisis regresi ganda antara variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi secara bersama-sama terhadap kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Rangkuman Analisis Regresi Ganda

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)
Regresi	4312,68	2	2156,34	38,36	3,162
Residu	3204,31	57	56,21		
Total	7516,99	59			

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi ganda yang diperoleh ternyata signifikan dengan $F_{hitung} = 38,36 > F_{tabel} = 3,162$ untuk digunakan sebagai prediksi kinerja guru guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan persamaan garis regresinya $\hat{Y} = 3,37 + 0,506X_1 + 0,484X_2$. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor yaitu variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi perhitungannya dapat dilihat pada rangkuman hasil perhitungan sumbangan relatif dan efektif pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Konsep diri (X_1)	47,3	28,7
Kepuasan kerja (X_2)	52,7	32

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat memprediksikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 28,7% sedangkan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dapat memprediksikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 32%.

Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas. Dalam hal ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi parsial. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat rangkuman hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial

Variabel Bebas	Korelasi Dengan Y	Koefisien Determinan
$R_{y1.2}$	0,369	0,136
$R_{y2.1}$	0,397	0,157

Korelasi parsial antara X_1 dan Y jika variabel X_2 dalam keadaan konstan adalah $R_{y1.2} = 0,369$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,136. Hal ini berarti bahwa konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memberikan sumbangan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar $0,136 \times 100\% = 13,6\%$, sedangkan korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dalam keadaan konstan adalah $R_{y2.1} = 0,397$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,157. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi memberikan sumbangan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar $0,157 \times 100\% = 15,7\%$.

E. Pembahasan

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi menunjukkan kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 127 sebesar 21,67%, kategori sedang dengan rentang skor 98 sampai dengan 126 sebesar 75%, kategori kurang dengan rentang skor 68 sampai dengan 97 sebesar 3,33% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor \leq adalah 0% . Dengan demikian, secara keseluruhan responden dalam penelitian ini memiliki kecenderungan dalam konsep diri kategori sedang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindak lanjuti oleh kepala sekolah untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga terbina konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi yang baik. Kepala Madrasah untuk melakukan konsolidasi dan pembinaan guru secara intensif dan berkelanjutan sehingga konsep diri guru an pada masa mendatang.

Hal ini sejalan dengan penjelasan Agustiani (2003) bahwa konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungannya secara aktif.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 156 adalah 0%, kategori sedang dengan rentang skor 117 sampai dengan 155 sebesar 46,67%, kategori kurang dengan rentang skor 78 sampai dengan 116 sebesar 53,33% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor ≤ 77 adalah 0%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki kecenderungan dalam kepuasan kerja kategori kurang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh Kepala Madrasah dalam menciptakan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebagaimana dijelaskan Aditya (2011:11), bahwa kepuasan kerja guru

merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi menunjukkan kategori tinggi, sedang, kurang dan rendah sebagai berikut: kategori tinggi dengan rentang skor ≥ 148 adalah 0%, kategori sedang dengan rentang skor 111 sampai dengan 147 sebesar 36,67%, kategori kurang dengan rentang skor 74 sampai dengan 110 sebesar 63,33% dan sedangkan kategori rendah dengan rentang skor ≤ 73 adalah 0%. Berdasarkan kecenderungan data tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden penelitian mayoritas memiliki partisipasi politik adalah kategori kurang.

Kenyataan ini merupakan fakta yang harus diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan memperhatikan berbagai faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebagaimana dijelaskan Yamin dan Maisah (2010) bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu: (1) faktor personal/individual, (2) faktor kepemimpinan, (3) faktor tim, (4) faktor sistem, dan (5) faktor kontekstual (situasional).

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama yaitu: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan dari konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi.

Temuan pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan angka korelasinya 0,540. Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota

Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi kategori sedang.

Variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan angkanya sebesar 28,7%. Besaran sumbangan konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disebabkan beberapa faktor yang turut mempengaruhi terbentuknya konsep diri itu sendiri yaitu persepsi dan pandangan guru terhadap konsep diri meliputi faktor personal terdiri dari percaya pada kemampuan sendiri dan pandangan terhadap masa depan, faktor situasional terdiri dari respon terhadap keberhasilan dan kegagalan, dan respon terhadap kritik dan pujian, dan faktor interpersonal terdiri dari relasi dengan orang lain.

Data ini menjadikan peluang bagi Kepala Madrasah untuk mengaktifkan pola-pola pembinaan guru yang lebih baik lagi agar terjadi peningkatan konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Konsep diri akan melahirkan karakter guru yang memiliki kepedulian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Suasana sekolah yang kondusif dan sehat akan melahirkan konsep diri guru yang positif dalam memandang tugas dan pekerjaannya, sehingga yang diharapkan menunjukkan performa kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi yang tinggi pula. `

Dalam hal ini Brooks dan Emmert (Rakhmat, 2008) menjelaskan individu yang memiliki konsep diri positif dapat ditandai dengan lima hal yaitu: (1) yakin akan kemampuannya mengatasi masalah, (2) merasa setara dengan orang lain, (3) menerima pujian tanpa rasa malu, (4) menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat, dan (5) mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha merubahnya.....

Temuan penelitian ini mempertegas hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diantaranya: (1) penelitian Sugiarta, Dantes, dan Natajaya (2013) yang menunjukkan terdapat determinasi yang signifikan antara konsep diri guru dengan kinerja guru, dengan koefisien

korelasi sebesar 0,325. Hal ini berarti makin tinggi konsep diri guru, makin baik kinerja guru sekolah dasar di gugus IV Kecamatan Sukasada. Variabel konsep diri guru makin dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sekolah dasar sebesar 10,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa konsep diri guru mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Sumbangan efektif (SE) variabel konsep diri guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus IV Kecamatan Sukasada sebesar 5,4%, (2) penelitian Lemba (2016) menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan perhitungan data, telah diperoleh angka koefisien jalur konsep diri terhadap efektivitas kerja (β_{31}) = 0,154. Hasil uji t dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ dengan dk 1/110 dengan hasil t_{hitung} sebesar 10,615 dan t_{tabel} 2,358 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif konsep diri terhadap efektivitas kerja. kontribusi yang diberikan variabel konsep diri terhadap efektivitas kerja sebesar 6,9%, dan (3) penelitian Rauh (2013) menunjukkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Konsep Diri Akademik terhadap Kinerja Guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 82,837 + 0,506 X$ dengan kontribusi sebesar 69,8%.

Sebagaimana halnya variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, maka variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan besaran korelasi 0,570.

Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sebesar 32%.

Besaran sumbangan variabel kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi disebabkan faktor yang turut mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja itu sendiri yaitu faktor psikologi meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, bakat dan

ketrampilan, faktor sosial meliputi interaksi sesama guru dan interaksi dengan atasan, faktor fisi meliputi jenis pekerjaan dan pengaturan waktu kerja dan istirahat dan faktor finansial meliputi gaji dan promosi.

Oleh karena itu, data ini menjadikan peluang bagi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja tersebut sebagaimana dijelaskan Parwanto (<http://eprints.ums.ac.id/1441/> Parwanto.Pdf) bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu: (1) faktor hubungan antar pegawai, antara lain: (a) hubungan antara manajer dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja, (2) faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin, dan (3) faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, finansial, pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya).

Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan diantaranya: (1) penelitian Tentama (2012) menunjukkan terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Negeri 1 Bantul ($r_{xy} = 0,551$; $p = 0,001$). Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Semakin rendah kepuasan kerja guru yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 30,4 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Negeri 1 Bantul, (2) penelitian Achmadiansyah (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,186 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya variabel motivasi

kerja dan kepuasan kerja berperan terhadap munculnya kinerja guru, dan (3) penelitian Harum, Manullang, dan Hartiwi (2015) menunjukkan perhitungan statistik nilai t_{hitung} sebesar 7,935 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas pada α (0.05) sebesar 2.1063. Dengan demikian t_{hitung} (7,935) > t_{tabel} (2.01063) dan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Santa Theresia 1 Pangkalpinang.

Variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dengan besaran korelasi 0,755 dan sumbangan efektif yang diberikan konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah 60,7%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang dapat menunjang kinerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Konsep diri merupakan unsur penting dalam diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi yang berkaitan dengan pandangan, keyakinan dan penilaian individu terhadap seluruh keadaan dirinya sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya dan sebagainya.

Apabila konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi positif maka hubungan antar guru dengan warga madrasah lainnya berjalan dalam interaksi edukatif yang harmonis. Kondisi konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi seperti ini perlu terus dipelihara dan dikembangkan serta ditingkatkan karena dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi. Dalam konteks ini, maka jika konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi bersifat positif, maka secara logika dapat dikemukakan bahwa akan semakin positif pula kinerjanya.

Selanjutnya kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah keadaan emosional guru yang terjadi antara nilai balas jasa kerja guru dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh guru yang bersangkutan Sedangkan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja

guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja seorang guru akan baik jika guru mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Temuan di atas menjadikan peluang bagi Kepala Madrasah untuk mengaktifkan komunikasi yang dilakukan kepada guru secara baik. Apabila dicermati lebih lanjut mengenai sumbangan efektif dari kedua variabel yaitu variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi dan kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi adalah komunikasi Kepala Madrasah dengan guru, hal ini disebabkan karena kinerja guru ditentukan dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan harmonis baik yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan guru.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi. Artinya semakin tinggi dan positif konsep diri maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 28,7%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel konsep diri guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi sebesar 28,7% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi. Artinya semakin tinggi dan positif kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja sebesar 32% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara konsep diri dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi. Artinya semakin tinggi dan positif konsep diri dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 60,7%. Hal ini bermakna bahwa 60,7% dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

Dengan kata lain, konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri kota Tebing Tinggi. Adanya hubungan tersebut berimplikasi sebagai berikut:

Pertama, hasil uji kecenderungan terlihat bahwa masih kurang dan lemahnya konsep diri yaitu 75% berada pada kategori sedang. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa konsep diri adalah salah satu elemen penting yang harus dimiliki guru dalam meningkatkan kinerjanya. Karena melalui konsep diri yang tinggi maka kebijakan-kebijakan yang terkait dengan tugas dan kewajiban guru akan dilaksanakan guru dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian konsekuensinya apabila konsep diri yang kurang baik atau tidak baik sama sekali maka tentu pula kebijakan yang diambil oleh Kepala Madrasah akan kurang efektif atau kurang didukung oleh guru. Demikian pula sebaliknya apabila guru memiliki konsep diri yang tinggi maka tentunya program-program madrasah yang berkaitan peningkatan kinerja guru akan efektif.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan konsep diri agar kinerja guru dapat meningkat dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu pembinaan secara intensif kepada guru.. Upaya pembinaan guru baik dengan model supervisi manajerial maupun supervisi akademis yang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Untuk itu maka konsekuensinya, Kepala Madrasah juga harus proaktif untuk terus berkesinambungan memantau perkembangan guru serta memberi kesempatan bagi guru untuk dilibatkan dalam berbagai kegiatan madrasah sehingga timbul rasa simpati dan empati terhadap tugas dan kewajibannya.

Di samping itu, upaya pembinaan dapat dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi, memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan aspirasi. Untuk itu konsekuensinya kepala sekolah proaktif untuk terus berkesinambungan memantau

perkembangan konsep diri guru dengan memperhatikan faktor-faktor pembentuk konsep diri yaitu faktor personal, faktor situasional, dan faktor interpersonal.

Hasil uji kecenderungan terlihat bahwa masih kurang dan lemahnya kepuasan kerja yaitu 53,33% berada pada kategori kurang. Kurangnya kepuasan kerja yang dibuktikan dengan hasil uji kecenderungan tersebut memberikan implikasi kepuasan kerja guru masih lemah. Akibatnya secara internal solidaritas dan konsolidasi madrasah sebagai institusi pendidikan keutuhannya akan terancam. Oleh sebab itu, Kepala Madrasah hendaknya mengambil kebijakan dengan rutin melakukan pembinaan terkait dengan kepuasan kerja yang baik. Walaupun selama ini dalam pembinaan, Kepala Madrasah sudah mengkondisikan kepuasan kerja guru, namun demikian menurut peneliti masih terjadi dalam ruang yang tidak terbatas hanya beberapa guru saja. Sementara guru apalagi untuk meningkatkan kinerjanya, dituntut untuk memiliki kepuasan kerja yang dilakukan hendaklah mencakup lebih luas lagi, sehingga diharapkan kepuasan kerja guru akan meningkat. Masalah-masalah bagaimana memonitor diri, manajemen interaksi, keluwesan berperilaku dan kecemasan tentu akan teratasi.

Temuan mengenai kepuasan ini menjadi referensi Kepala Madrasah karena kepuasan kerja faktor internal yang terdapat dalam diri guru untuk melakukan sesuatu yang terbaik, dalam hal ini berbuat yang terbaik dalam kerangka meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu guru lubuk hatinya yang paling dalam menyadari berperan sebagai pelaksana terdepan pendidikan dan pembelajaran. Di samping itu peran kepala sekolah dan dinas pendidikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan antara lain komunikasi persuasif secara intens dan menyampaikan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai dengan prosedur dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Adanya hubungan positif dan signifikan konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kinerja guru, seperti

halnya dalam penelitian ini apabila konsep diri dan kepuasan kerja tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kinerja guru juga rendah. Sebaliknya apabila konsep diri dan kepuasan kerja efektif atau tinggi maka tentunya kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Konsekuensi keterkaitan konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru, maka Kepala Madrasah selalu melakukan komunikasi yang baik dengan guru-guru dan dengan pihak stakeholder lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kinerja guru, seperti halnya dalam penelitian ini apabila konsep diri, dan kepuasan kerja tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kinerja guru juga rendah. Sebaliknya apabila konsep diri, iklim sekolah, dan kepuasan kerja efektif atau tinggi maka tentunya kinerja guru akan semakin tinggi pula. Konsekuensi keterkaitan konsep diri, iklim sekolah, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru, maka kepala sekolah dan dinas pendidikan selalu melakukan komunikasi yang baik dengan guru-guru dan dengan pihak *stakeholder* lainnya. Di samping itu guru-guru secara individual agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh

Disamping itu Kepala Madrasah dapat membina konsep diri dan kepuasan kerja yang jelas dan terarah tujuannya. Di lain pihak juga guru diharapkan selalu meningkatkan kemampuannya dengan meningkatkan konsep diri dan kepuasan kerjanya melalui mengikuti kegiatan dengan menambah wawasan dan pengetahuan dengan membaca buku-buku dan yang tak kalah pentingnya selalu berinteraksi dengan warga madrasah.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kota Tebing Tinggi agar memberdayakan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Kepala Madrasah hendaknya dapat mensupport kinerja guru dengan cara melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah, memberikan kesempatan guru untuk

mengembangkan potensinya untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S.2) dan yang tak kalah pentingnya adalah melaksanakan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai prosedur.

3. Kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti kegiatan yang dilakukan kelompok musyawarah guru mata pelajaran maupun dinas pendidikan dan juga dapat dilakukan kegiatan mengikuti seminar, dan pelatihan dan yang tak kalah pentingnya adalah guru selalu melakukan "*up date*" pengetahuan dan wawasan dengan menggali sumber-sumber terkini.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Redia. *Kepuasan Kerja Guru*. Medan: USU Press, 2011.
- Ahmadiansyah, Reza. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Inject, Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1, No. 2, Desember 2016.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Burns, R.B. *Konsep Diri, Teori Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*, Terj. Eddy, Jakarta: Arcan, 1993.
- Cage, L.N. dan David C. B. *Educational Psychology*, New York: Houghton Mifflin Company, 1998.
- Coulhoun, J. F. dan Acocella, J. R. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Alih Bahasa: Satmoko. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Dami, Zummy Anselmus. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang*. Jurnal: Cakrawala, Tahun II, Nomor 3, September 2012
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1991.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Djasmi, Sultan. *Correlation Among Knowledge of Scholl Based Management, Self-Concept, and Teaching Motivation with Teacher's Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 1, 2015
- Gunawan, Adi Wirawan. *Genius Learning Strategi*. Jakarta: Grasindo, 2004.
- Haris, Abdul dan Pradika, Antonia Linggar. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten*. Jurnal: Kiat BISNIS Volume 6 No. 3 Juni 2016.

- Harum, Welianus., Manullang, Rizal R. dan Hartiwi, Devina Clearesta. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di KB-TK-SD Santa Theresia I Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 8, Nomor 2, November 2015 ISSN 2354-5682 44 www.stie-ibek.ac.id 2015, Jurnal Progresif Manajemen Bisnis STIE-IBEK
- Hasibuan, Melayu .S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mas Agung, 2005
- Herawati, Mirna. *Konsep Diri Guru Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat*. Jurnal: Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017
- Hurlock, E.B. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi V. Alih Bahasa: Istiwidayanti & Soedjarwo. Jakarta: Erlangga, 1991.
- Lemba, Vinsensius Crispinus. *Pengaruh Konsep Diri Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur*. Jurnal: Manajemen Pendidikan, Vol. 5 No. 2 Tahun 2016
- Maiyulita, Yarniasti. *Kontribusi Konsep Diri Dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok*. Jurnal: Pedagogi Ilmu Pendidikan Volume: XV No.2. November 2015.
- Mangkunegara. A.A.P. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2004
- Mulyasa, Enco. *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Pidarta, Made. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara, 1999.
- Pudjijogiyanti, Clara Roro. *Konsep Diri Dalam Pendidikan*, Jakarta: Arcan, 1991.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Rosda Karya, 2008
- Ratnasari, Diah. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Guru Dalam Mendukung Kinerja Guru Mtsn Di Kabupaten Majalengka*. Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers "Pengembangan Sumber Daya Perdesaan dan Kearifan Lokal Berkelanjutan VII 2017
- Rauh, I Nyoman. *Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Konsep Diri Akademik Serta Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Tingkat SMA Se-*

Retnaningsih, dkk. *Aktualisasi Diri*. Jakarta: Universitas Gunadarma, 1996

Rivai, Veitzhal. dkk. *Performance Appraisal*. Edisi Kedua: RajaGrafindo Persada, 2008

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benjamin. Jakarta: Indeks, 2003

Ruky, A.S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2006.

_____. *Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Sahertian, Piet, A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Samto dan Mulyanto. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Ngrampal Sragen*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 6 No. 1 36 Juni 2012

Sardiman. AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Saud, Udin. Saefuddin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Siagian, Sondang. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Simamora (http://guruvalah.20m.com/motivasi_mutu_kinerja21.pdf,

Setyati dan Dwiatmaja, Cristantius. Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru *Near Phase Pension* Di Sma Negeri 1 Semarang Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Edisi VII, Desember 2010.

Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2000.

- Sugiarta, Made Pasek., Dantes, Nyoman dan Natajaya, Nyoman. *Determinasi Sikap Guru Terhadap Profesinya, Konsep Diri, Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus IV Sukasada*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar Volume 3 Tahun 2013
- Tentama, Fatwa. *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8 1.
- Timpe, A.D. *Kinerja*. Penerjemah Sofyan Citmat. Jakarta: Gramedia, 1999.
- Usman, H. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

1. Angket Konsep Diri

Petunjuk:

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju).

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya yakin dapat melaksanakan tugas dengan baik					
2	Saya merasa nyaman dengan penampilan saya					
3	Dalam suatu forum, saya tidak merasa kesulitan mengutarakan apa yang ada di pikiran saya					
4	Saya sanggup menyelesaikan masalah saya sendiri					
5	Tanpa bantuan rekan sejawat, saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas					
6	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan sesuatu dengan baik dan benar					
7	Saya menjadikan pengalaman-pengalaman masa lalu dalam bekerja sebagai cermin untuk ke depan					
8	Saya peduli terhadap masa depan saya					
9	Saya berpikir tentang masa depan					
10	Saya berkeinginan untuk mencapai prestasi terbaik di masa mendatang					
11	Saya tetap berusaha mencapai masa depan					
12	Saya optimis menghadapi masa depan					

13	Saya tidak putus asa bila menemukan kegagalan					
14	Saya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah					
15	Pujian dan penghargaan tidak membuat saya berhenti untuk terus mencapai yang terbaik					
16	Saya senang melakukan sesuatu agar dipuji orang					
17	Saya siap mengundurkan diri jika melakukan kesalahan yang fatal					
18	Jika mengalami kesulitan saya akan mengkonsultasikannya dengan rekan sejawat dan atasan					
19	Saya benci bila dikritik orang					
20	Kritikan bagi saya menjadi beban pikiran					
21	Saya menghargai teman-teman yang mampu memberikan pujian kepada saya					
22	Saya berusaha mengendalikan emosi saya jika dikritik					
23	Saya enggan menyampaikan gagasan dalam setiap pertemuan kelas, meski saya memilikinya					
24	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.					
25	Saya mengalami kesulitan menyesuaikan diri					
26	Saya memiliki sedikit teman					
27	Saya mengalami konflik dengan rekan sejawat dan atasan					
28	Saya senang berteman dan bergaul					
29	Bagi saya, kegagalan merupakan pelajaran yang berharga					
30	Keberhasilan rekan sejawat dapat mengusik diri saya					
31	Saya yakin akan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah					
32	saya merasa terbantu dengan rekan sejawat dalam mengatasi masalah					

33	Saya tidak dapat menerima kritik yang disampaikan rekan					
----	---	--	--	--	--	--

2. Angket Kepuasan Kerja

Petunjuk:

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia yaitu SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tidak setuju); dan STS (sangat tidak setuju).

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.					
2	Kebosanan menyertai saya dalam melakukan pekerjaan dan tugas sehari-hari.					
3	Saya tidak peduli, apakah pekerjaan dan tugas saya dapat diselesaikan.					
4	Bekerja sebagai guru membuat hidup saya terjamin					
5	Saya mempunyai masa depan yang lebih baik dengan bekerja sebagai guru					
6	Saya sedih apabila pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggungjawab saya tidak dapat saya selesaikan dengan baik dan benar					
7	Saya melakukan pekerjaan saya dan saya ingin menambah keterampilan dalam bekerja					

	sehingga hasilnya lebih baik.					
8	Saya dapat mengikuti latihan atau penataran sehingga pekerjaan saya akan lebih baik.					
9	Saya kecewa tidak diberi kesempatan oleh atasan untuk mengikuti pelatihan/penataran yang berkaitan dengan pekerjaan saya di kantor.					
10	Sebaiknya rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya menerima kritikan maupun saran dari teman sejawat yang sifatnya membangun dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Sikap menghargai antara teman sejawat akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
13	Jika ada perbedaan pendapat, tidak sampai terjadi permusuhan di antara guru					
14	Saya mendapatkan pujian atas hasil kerja yang telah saya laksanakan oleh atasan					
15	Kepala sekolah memperhatikan hasil pekerjaan guru, termasuk saya					
16	Kepala sekolah memberi perhatian pada masalah yang dihadapi guru termasuk saya					
17	Saya mendapat pujian dari atasan karena saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
18	Pekerjaan yang saya laksanakan tidak dihargai oleh atasan saya sebagaimana mestinya					
19	Bekerja sebagai guru adalah jenis pekerjaan yang saya cita-citakan					
20	Tuntutan pekerjaan cukup banyak dan estimasinya tinggi, sehingga sulit untuk dicapai					
21	Profesi guru merupakan profesi yang mulia dan					

	membuat saya bangga					
22	Saya elaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan prosedur serta waktu yang telah ditetapkan.					
23	Saya menerapkan beberapa kiat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik, benar dan tepat waktu					
24	Saya senang dan puas dengan gaji yang saya terima					
25	Saya menerima insentif atas keberhasilan pekerjaan yang telah saya lakukan.					
26	Imbalan yang saya terima telah sesuai/sebanding dengan beratnya pekerjaan yang harus saya laksanakan.					
27	Saya merasa promosi jabatan oleh kepala sekolah tidak sebanding dengan keberhasilan yang telah saya capai dalam bekerja.					
28	Kepala sekolah memberikan kesempatan promosi yang sama untuk setiap guru					
29	Bekerja sebagai guru adalah jenis pekerjaan yang saya cita-citakan					

3. Angket Kinerja Guru

a. APKG I (Perencanaan Pembelajaran)

NO	DESKRIPTOR	SKALA NILAI			
		1	2	3	4
I	Perumusan tujuan pembelajaran				
1.	Kejelasan rumusan				
2.	Kelengkapan cakupan rumusan				
II	Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar				
3.	Kesesuaian dengan tujuan pembelajaran				
4.	Kesesuaian dengan karakteristik peserta didik				
5.	Keruntutan dan sistematika materi				
6.	Kesesuaian materi dengan alokasi waktu				
7.	Berpedoman pada kurikulum				
III	Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran				
8.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran				
9.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan materi pembelajaran				
10.	Kesesuaian sumber belajar/media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik				
IV	Strategi/Metode pembelajaran				
11.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tujuan pembelajaran				
12.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran				
13.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik				
14.	Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tahapan pembelajaran				
V	Penilaian hasil belajar				

15.	Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran				
16.	Kejelasan prosedur penilaian				
17.	Kelengkapan instrumen (soal, kunci jawaban/pedoman penskoran)				
Total					

b. APKG II (Pelaksanaan Pembelajaran)

NO	DESKRIPTOR	SKALA NILAI			
		1	2	3	4
I	Memulai Pembelajaran				
1.	Menyampaikan tujuan pembelajaran				
2.	Menyampaikan bahan pengait/apersepsi				
3.	Memotivasi peserta didik untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran				
II	Mengelola Kegiatan Pembelajaran				
4.	Menyampaikan materi ajar				
5.	Menerapkan metode/strategi				
6.	Menggunakan media/sumber belajar				
7.	Memberi penguatan				
8.	Memberi contoh				
9.	Memberi kesempatan kepada siswa untuk aktif				
III	Mengorganisir Waktu, Peserta Didik dan Fasilitas Belajar				
10.	Mengatur penggunaan waktu				
11.	Mengorganisasi peserta didik				
12.	Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar				
IV	Melaksanakan Penilaian				
13.	Melaksanakan penilaian selama pembelajaran berlangsung				
14.	Melaksanakan penilaian diakhir pembelajaran				
V	Mengakhiri Pembelajaran				
15.	Menyimpulkan pembelajaran				

16.	Memberikan tindak lanjut				
Total					

Pengujian Reliabilitas Instrumen Konsep Diri

Uji reliabilitas instrumen konsep diri dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir yang valid

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir angket

σ_t^2 = varians total

Dimana:

$$N = 30$$

$$k = 35$$

$$\sum \sigma_b^2 = 19,663$$

σ_t^2 dicari dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$$\sum Y = 3306$$

$$\Sigma Y^2 = 377060$$

$$\sigma_t^2 = \frac{377060 - \frac{(3306)^2}{30}}{30}$$

$$= 424,62$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas angket sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{35}{35-1} \right) \left(1 - \frac{19,663}{424,62} \right)$$

$$= 1,029 \times 0,954$$

$$= 0,981$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen konsep diri sebesar 0,981. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen konsep diri adalah reliabel.

Pengujian Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja dianalisis dengan Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir yang valid

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir angket

σ_t^2 = varians total

Dimana :

$N = 30$

$k = 30$

$\sum \sigma_b^2 = 18,699$

σ_t^2 dicari dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{N}}{N}$$

Harga-harganya:

$\sum Y = 2861$

$$\Sigma Y^2 = 281647$$

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{281647 - \frac{(2861)^2}{30}}{30} \\ &= 293,43\end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach diperoleh reliabilitas kepuasan kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left(\frac{30}{30-1} \right) \left(1 - \frac{18,699}{293,43} \right) \\ &= 1,034 \times 0,936 \\ &= 0,967\end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebesar 0,967. Selanjutnya dengan merujuk Sudijono (2002) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien $\geq 0,70$. Dengan demikian instrumen kepuasan kerja adalah reliabel.

Lampiran 4

Data Penelitian

No	Variabel X ₁	Variabel X ₂	Variabel Y
1	131	88	110
2	109	120	110
3	117	116	103
4	129	125	124
5	115	135	127
6	125	122	119
7	108	127	113
8	126	116	110
9	120	130	120
10	115	122	109
11	114	122	108
12	126	114	119
13	119	107	96
14	117	107	97
15	117	113	97
16	116	103	98
17	100	95	90
18	123	117	122
19	127	128	107
20	127	116	114
21	134	103	111
22	127	117	118
23	128	113	116
24	128	109	123
25	100	114	103
26	123	117	116
27	137	112	113
28	125	134	117
29	105	135	98
30	116	104	110
31	119	94	90
32	113	106	94
33	119	116	107
34	113	108	95

35	118	115	111
36	106	128	110
37	121	100	97
38	123	124	97
39	106	123	98
40	111	118	100
41	118	125	102
42	116	119	110
43	148	105	110
44	113	129	100
45	90	86	83
46	115	113	110
47	105	128	110
48	119	129	119
49	132	118	119
50	105	138	127
51	130	116	127
52	118	114	113
53	122	123	109
54	116	100	97
55	110	92	83
56	98	92	94
57	122	127	107
58	127	132	112
59	112	97	85
60	83	113	87

Lampiran 5

PERHITUNGAN STATISTIK DESKRIPTIF

1. Variabel Konsep Diri (X_1)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 148 - 83 \\ &= 65\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 60 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,77 \\ &= 6,84 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 65/7 \\ &= 9,28 \quad \text{untuk data ini p diambil 10}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	fixi	xi^2	$fi \cdot xi^2$
83 – 92	2	87,5	175	7656,25	15312,5
93 – 102	3	97,5	292,5	9506,25	28518,75
103 – 112	10	107,5	1075	11556,25	115562,5
113 – 122	26	117,5	3055	13806,25	358962,5
123 – 132	16	127,5	2040	16256,25	260100

133 – 142	2	137,5	275	18906,25	37812,5
143 – 152	1	147,5	147,5	21756,25	21756,25
Jumlah	60	-	7060	-	838025

a. Mean (\bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{f_i}$$

$$= \frac{7060}{60}$$

$$= 117,66$$

b. Modus (Mo)

$$\text{Mo} = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$= 112,5 + 10 \left(\frac{16}{16 + 10} \right)$$

$$= 112,5 + 6,1$$

$$= 118,6$$

c. Median (Me)

$$\text{Me} = b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right)$$

$$= 112,5 + 10 \left(\frac{30 - 15}{26} \right)$$

$$= 112,5 + 5,7$$

$$= 118,2$$

d. Varians

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}$$

$$= \frac{60 \times 838025 - (7060)^2}{60(60-1)}$$

$$= \frac{50281500 - 49843600}{3540}$$

$$= \frac{437900}{3540}$$

$$= 123,70$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{123,70}$) = 11,12.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 138 - 86 \\ &= 52 \end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 60 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,77 \\ &= 6,84 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7} \end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$p = \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= 52/7$$

$$= 7,42 \quad \text{untuk data ini p diambil 8}$$

Skor	Fi	Xi	fixi	xi ²	fi xi ²
86 – 93	4	89,5	358	8010,25	32041
94 – 101	5	97,5	487,5	9506,25	47531,25
102 – 109	9	105,5	949,5	11130,25	100172,25
110 – 117	17	113,5	1929,5	12882,25	218998,25
118 – 125	12	121,5	1458	14762,25	177147
126 – 133	9	129,5	1165,5	16770,25	150932,25
134 – 141	4	137,5	550	18906,25	75625
Jumlah	60		6898		802447

a. Mean (\bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{x_i}$$

$$= \frac{6898}{60}$$

$$= 114,96$$

b. Modus (Mo)

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$= 109,5 + 8 \left(\frac{8}{8 + 5} \right)$$

$$= 109,5 + 4,88$$

$$= 114,38$$

c. Menentukan Median (Me)

$$Me = b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right)$$

$$= 109,5 + 8 \left(\frac{30 - 18}{17} \right)$$

$$= 109,5 + 5,6$$

$$= 115,1$$

d. Varians

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n (n - 1)}$$

$$= \frac{60 \times 802447 - (6898)^2}{60 (60 - 1)}$$

$$= \frac{48146820 - 47582404}{3540}$$

$$= \frac{564416}{3540}$$

$$= 159,43$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{159,43}$) = 12,62

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Menentukan range

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 127 - 83 \\ &= 44\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 60 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,77 \\ &= 6,84 \quad \text{banyaknya kelas diambil 7}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 44/7 \\ &= 6,28 \quad \text{untuk data ini p diambil 7}\end{aligned}$$

Skor	Fi	xi	fixi	xi ²	fi xi ²
83 – 89	4	86	344	7396	29584
90 – 96	6	93	558	8649	51894
97 – 103	13	100	1300	10000	130000
104 – 110	15	107	1605	11449	171735
111 – 117	11	114	1254	12996	142956
118 – 124	8	121	968	14641	117128
125 – 131	3	128	384	16384	49152
Jumlah	60	-	6413	-	692449

a. Mean (\bar{X})

$$\overline{X} = \frac{\sum f_i x_i}{x_i}$$

$$= \frac{6413}{60}$$

$$= 106,88$$

b. Modus (Mo)

$$\text{Mo} = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$= 103,5 + 7 \left(\frac{2}{2 + 4} \right)$$

$$= 103,5 + 2,31$$

$$= 105,81$$

c. Median (Me)

$$\text{Me} = b + p \left(\frac{1/2 n - F}{f} \right)$$

$$= 103,5 + 7 \left(\frac{30 - 23}{10} \right)$$

$$= 103,5 + 4,9$$

$$= 108,4$$

d. Varians

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n (n - 1)}$$

$$= \frac{60 \times 692449 - (6413)^2}{60 \times 59}$$

$$\begin{aligned}
& 60 (60 - 1) \\
& = \frac{41546940 - 41126569}{3540} \\
& = \frac{420371}{3540} \\
& = 118,74
\end{aligned}$$

e. Simpangan baku

Simpangan baku (s) adalah dengan menarik akar varians ($\sqrt{118,74}$) = 10,89

Lampiran 6

UJI KECENDERUNGAN

1. Uji Kecenderungan Variabel Konsep Diri (X₁)

Pengujian kecenderungan variabel konsep diri (X₁) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan ke atas	= tinggi
(Mi) sampai dengan (M + 1,5 SDi)	= sedang
(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi)	= kurang
(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan kebawah	= rendah

Harga:

$$M_i = \frac{156 + 39}{2} = 97,5$$

$$SD_i = \frac{156 - 39}{6} = 19,5$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

$(M_i + 1,5 SD_i)$ sampai dengan keatas

$$= 97,5 + 1,5 \times 19,5$$

$$= 126,75$$

$$= \geq 127$$

- Kategori sedang

(M_i) sampai dengan $(M_i + 1,5 SD_i)$

$$= 97,5 - 126$$

$$= 98 - 126$$

- Kategori kurang

$(M_i - 1,5 SD_i)$ sampai dengan (M_i)

$$= 97,5 - 1,5 \times 19,5 \text{ sampai } 97,5$$

$$= 68 - 97$$

- Kategori rendah

$(M_i - 1,5 SD_i)$ sampai dengan kebawah

$$= 97,5 - 1,5 \times 19,5$$

$$= \leq 67$$

2. Uji Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pengujian kecenderungan variabel kepuasan kerja (X_2) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

$(Mi + 1,5 SDi)$ sampai dengan ke atas = tinggi
 (Mi) sampai dengan $(M + 1,5 SDi)$ = sedang
 $(Mi - 1,5 SDi)$ sampai dengan (Mi) = kurang
 $(Mi - 1,5 SDi)$ sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$Mi = \frac{195 + 39}{2} = 117$$

$$SDi = \frac{195 - 39}{6} = 26$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

$$\begin{aligned}
 & (Mi + 1,5 SDi) \text{ sampai dengan keatas} \\
 & = 117 + 1,5 \times 26 \\
 & = \geq 156
 \end{aligned}$$

- Kategori sedang

$$\begin{aligned}
 & (Mi) \text{ sampai dengan } (Mi + 1,5 SDi) \\
 & = 117 - 155
 \end{aligned}$$

- Kategori kurang

$$\begin{aligned}
 & (Mi - 1,5 SDi) \text{ sampai dengan } (Mi) \\
 & = 117 - 1,5 \times 19,5 \text{ sampai } 117 \\
 & = 78 - 116
 \end{aligned}$$

- Kategori rendah

$$\begin{aligned}
 & (Mi - 1,5 SDi) \text{ sampai dengan kebawah} \\
 & = 117 - 1,5 \times 26 \\
 & = \leq 77
 \end{aligned}$$

3. Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Pengujian kecenderungan variabel kinerja guru (Y) digunakan uji kecenderungan sebagai berikut:

($M_i + 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan ke atas = tinggi
 (M_i) sampai dengan ($M + 1,5 \text{ SD}_i$) = sedang
 ($M_i - 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan (M_i) = kurang
 ($M_i - 1,5 \text{ SD}_i$) sampai dengan kebawah = rendah

Harga:

$$M_i = \frac{185 + 37}{2} = 111$$

$$\text{SD}_i = \frac{185 - 37}{6} = 24,66$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori tinggi

$$\begin{aligned} & (M_i + 1,5 \text{ SD}_i) \text{ sampai dengan keatas} \\ & = 111 + 1,5 \times 24,66 \\ & = \geq 148 \end{aligned}$$

- Kategori sedang

$$\begin{aligned} & (M_i) \text{ sampai dengan } (M_i + 1,5 \text{ SD}_i) \\ & = 111 - 147 \end{aligned}$$

- Kategori kurang

$$\begin{aligned} & (M_i - 1,5 \text{ SD}_i) \text{ sampai dengan } (M_i) \\ & = 111 - 1,5 \times 24,66 \text{ sampai } 111 \\ & = 74 - 110 \end{aligned}$$

- Kategori rendah

$$\begin{aligned} & (M_i - 1,5 \text{ SD}_i) \text{ sampai dengan kebawah} \\ & = 111 - 1,5 \times 24,66 \\ & = \leq 73 \end{aligned}$$

Lampiran 7

UJI NORMALITAS

Untuk menentukan normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan teknik uji Liliefors sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

No	X_1	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	F(Z_i) - (Z _i)
1	83	87	87,53	-0,53	-3,11	0,0009	0,017	0,0161
2	90	83	91,31	-8,31	-2,48	0,0066	0,033	0,0330
3	98	94	95,63	-1,63	-1,76	0,0392	0,050	0,0108
4	100	90	96,71	-6,71	-1,58	0,0571	0,067	0,0099
5	100	103	96,71	6,29	-1,58	0,0571	0,083	0,0259
6	105	98	99,41	-1,41	-1,13	0,1292	0,100	0,0292
7	105	110	99,41	10,59	-1,13	0,1292	0,117	0,0122
8	105	127	99,41	27,59	-1,13	0,1292	0,133	0,0038
9	106	110	99,95	10,05	-1,04	0,1492	0,150	0,0008
10	106	98	99,95	-1,95	-1,04	0,1492	0,167	0,0178
11	108	113	101,03	11,97	-0,86	0,1949	0,183	0,0119
12	109	110	101,57	8,43	-0,77	0,2206	0,200	0,0206
13	110	83	102,11	-19,11	-0,68	0,2482	0,217	0,0312
14	111	100	102,65	-2,65	-0,59	0,2776	0,233	0,0446
15	112	85	103,19	-18,19	-0,50	0,3085	0,250	0,0585

16	113	94	103,73	-9,73	-0,41	0,3409	0,267	0,0739
17	113	95	103,73	-8,73	-0,41	0,3409	0,283	0,0579
18	113	100	103,73	-3,73	-0,41	0,3409	0,300	0,0409
19	114	108	104,27	3,73	-0,32	0,3745	0,317	0,0575
20	115	127	104,81	22,19	-0,23	0,4090	0,333	0,0760
21	115	109	104,81	4,19	-0,23	0,4090	0,350	0,0590
22	115	110	104,81	5,19	-0,23	0,4090	0,367	0,0420
23	116	98	105,35	-7,35	-0,14	0,4443	0,383	0,0613
24	116	110	105,35	4,65	-0,14	0,4443	0,400	0,0443
25	116	110	105,35	4,65	-0,14	0,4443	0,417	0,0273
26	116	97	105,35	-8,35	-0,14	0,4443	0,433	0,0113
27	117	103	105,89	-2,89	-0,05	0,4801	0,450	0,0301
28	117	97	105,89	-8,89	-0,05	0,4801	0,467	0,0131
29	117	97	105,89	-8,89	-0,05	0,4801	0,483	0,0029
30	118	111	106,43	4,57	0,03	0,5120	0,500	0,0120
31	118	102	106,43	-4,43	0,03	0,5120	0,517	0,0050
32	118	113	106,43	6,57	0,03	0,5120	0,533	0,0210
33	119	96	106,97	-10,97	0,12	0,5478	0,550	0,0022
34	119	90	106,97	-16,97	0,12	0,5478	0,567	0,0192

35	119	107	106,97	0,03	0,12	0,5478	0,583	0,0352
36	119	119	106,97	12,03	0,12	0,5478	0,600	0,0522
37	120	120	107,51	12,49	0,21	0,5832	0,617	0,0338
38	121	97	108,05	-11,05	0,30	0,6179	0,633	0,0151
39	122	109	108,59	0,41	0,39	0,6517	0,650	0,0017
40	122	107	108,59	-1,59	0,39	0,6517	0,667	0,0153
41	123	122	109,13	12,87	0,48	0,6844	0,683	0,0014
42	123	116	109,13	6,87	0,48	0,6844	0,700	0,0156
43	123	97	109,13	-12,13	0,48	0,6844	0,717	0,0326
44	125	119	110,21	8,79	0,66	0,7454	0,733	0,0124
45	125	117	110,21	6,79	0,66	0,7454	0,750	0,0046
46	126	110	110,75	-0,75	0,75	0,7734	0,767	0,0064
47	126	119	110,75	8,25	0,75	0,7734	0,783	0,0096
48	127	107	111,29	-4,29	0,83	0,7967	0,800	0,0033
49	127	114	111,29	2,71	0,83	0,7967	0,817	0,0203
50	127	118	111,29	6,71	0,83	0,7967	0,833	0,0363
51	127	112	111,29	0,71	0,83	0,7967	0,850	0,0533
52	128	116	111,83	4,17	0,92	0,8212	0,867	0,0458
53	128	123	111,83	11,17	0,92	0,8212	0,883	0,0618
54	129	124	112,37	11,63	1,01	0,8438	0,900	0,0562
15	130	127	112,91	14,09	1,10	0,8643	0,917	0,0527
56	131	110	113,45	-3,45	1,19	0,8830	0,933	0,0500
57	132	119	113,99	5,01	1,28	0,8997	0,950	0,0503
58	134	111	115,07	-4,07	1,46	0,9279	0,967	0,0391
59	137	113	116,69	-3,69	1,73	0,9582	0,983	0,0248
60	148	110	122,63	-12,63	2,72	0,9967	1,000	0,0033

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai $L_{\text{observasi}} = 0,0760$ sedangkan nilai L_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 60$ adalah $0,1144$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_{\text{observasi}} = 0,0760 < L_{\text{tabel}} = 0,1144$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

No	X_2	Y	\hat{Y}	$Y - \hat{Y}$	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	$ F(Z_i) - (Z_i) $
1	86	83	69,65	13,35	-2,29	0,0110	0,017	0,0060
2	88	110	70,67	39,33	-2,13	0,0166	0,033	0,0164
3	92	83	72,71	10,29	-1,81	0,0351	0,050	0,0149
4	92	94	72,71	21,29	-1,81	0,0351	0,067	0,0319
5	94	90	73,73	16,27	-1,66	0,0485	0,083	0,0345
6	95	90	74,24	15,76	-1,58	0,0571	0,100	0,0429
7	97	85	75,26	9,74	-1,42	0,0778	0,117	0,0392
8	100	97	76,79	20,21	-1,18	0,1190	0,133	0,0140
9	100	97	76,79	20,21	-1,18	0,1190	0,150	0,0310
10	103	98	78,32	19,68	-0,94	0,1736	0,167	0,0066
11	103	111	78,32	32,68	-0,94	0,1736	0,183	0,0094
12	104	110	78,83	31,17	-0,86	0,1949	0,200	0,0051

13	105	110	79,34	30,66	-0,78	0,2177	0,217	0,0007
14	106	94	79,85	14,15	-0,70	0,2177	0,233	0,0153
15	107	96	80,36	15,64	-0,63	0,2643	0,250	0,0143
16	107	97	80,36	16,64	-0,63	0,2643	0,267	0,0027
17	108	95	80,87	14,13	-0,55	0,2912	0,283	0,0082
18	109	123	81,38	41,62	-0,47	0,3192	0,300	0,0192
19	112	113	82,91	30,09	-0,23	0,4090	0,317	0,0920
20	113	97	83,42	13,58	-0,15	0,4404	0,333	0,1074
21	113	116	83,42	32,58	-0,15	0,4404	0,350	0,0904
22	113	110	83,42	26,58	-0,15	0,4404	0,367	0,0734
23	113	87	83,42	3,58	-0,15	0,4404	0,383	0,0574
24	114	119	83,93	35,07	-0,07	0,4721	0,400	0,0721
25	114	103	83,93	19,07	-0,07	0,4721	0,417	0,0551
26	114	113	83,93	29,07	-0,07	0,4721	0,433	0,0391
27	115	111	84,44	26,56	0,03	0,4880	0,450	0,0380
28	116	103	84,95	18,05	0,08	0,4681	0,467	0,0011
29	116	110	84,95	25,05	0,08	0,4681	0,483	0,0149
30	116	114	84,95	29,05	0,08	0,4681	0,500	0,0319
31	116	107	84,95	22,05	0,08	0,4681	0,517	0,0489

32	116	127	84,95	42,05	0,08	0,4681	0,533	0,0649
33	117	122	85,46	36,54	0,16	0,5636	0,550	0,0136
34	117	118	85,46	32,54	0,16	0,5636	0,567	0,0034
35	117	116	85,46	30,54	0,16	0,5636	0,583	0,0194
36	118	100	85,97	14,03	0,24	0,5948	0,600	0,0052
37	118	119	85,97	33,03	0,24	0,5948	0,617	0,0222
38	119	110	86,48	23,52	0,32	0,6255	0,633	0,0075
39	120	110	86,99	23,01	0,39	0,6517	0,650	0,0017
40	122	119	88,01	30,99	0,55	0,7088	0,667	0,0418
41	122	109	88,01	20,99	0,55	0,7088	0,683	0,0258
42	122	108	88,01	19,99	0,55	0,7088	0,700	0,0088
43	123	98	88,52	9,48	0,63	0,7357	0,717	0,0187
44	123	109	88,52	20,48	0,63	0,7357	0,733	0,0027
45	124	97	89,03	7,97	0,71	0,7612	0,750	0,0112
46	125	124	89,54	34,46	0,79	0,7852	0,767	0,0182
47	125	102	89,54	12,46	0,79	0,7852	0,783	0,0022
48	127	113	90,56	22,44	0,95	0,8289	0,800	0,0289
49	127	107	90,56	16,44	0,95	0,8289	0,817	0,0119
50	128	107	91,07	15,93	1,03	0,8485	0,833	0,0155
51	128	110	91,07	18,93	1,03	0,8485	0,850	0,0015
52	128	110	91,07	18,93	1,03	0,8485	0,867	0,0185
53	129	100	91,58	8,42	1,11	0,8665	0,883	0,0165
54	129	119	91,58	27,42	1,11	0,8665	0,900	0,0335
55	130	120	92,09	27,91	1,19	0,8830	0,917	0,0340
56	132	112	93,11	18,89	1,35	0,9115	0,933	0,0215
57	134	117	94,13	22,87	1,50	0,9332	0,950	0,0168
58	135	127	94,64	32,36	1,58	0,9429	0,967	0,0241
59	135	98	94,64	3,36	1,58	0,9429	0,983	0,0401
60	138	127	96,17	30,83	1,82	0,9656	1,000	0,0344

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai $L_{\text{observasi}} = 0,1074$ sedangkan nilai L_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 60$ adalah $0,1144$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai $L_o = 0,1074 < \text{nilai } L_{\text{tabel}} = 0,1144$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Lampiran 8

UJI LINIERITAS

1. Sikap Terhadap Konsep Diri (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$N = 60$$

$$\sum X_1 = 7052$$

$$\sum X_1^2 = 836172$$

$$\sum Y = 6421$$

$$\sum Y^2 = 694671$$

$$\sum X_1 Y = 758690$$

$$\begin{aligned} a_1 &= \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\ &= \frac{(6421)(836172) - (7052)(758690)}{60(836172) - (7052)^2} \end{aligned}$$

$$= \frac{5369060412 - 5350281880}{50170320 - 49730704}$$

$$= \frac{18778532}{439616}$$

$$= 42,71$$

$$b_1 = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2}$$

$$= \frac{60 \times 758690 - 7052 \times 6421}{60 \times 836172 - 7052^2}$$

$$= \frac{45521400 - 45280892}{50170320 - 49730704}$$

$$= \frac{240508}{439616}$$

$$= 0,54$$

$$\text{Garis regresinya } \hat{Y} = 42,71 + 0,54 X_1$$

$$Jk (\text{tot}) = \sum Y^2 = 694671$$

$$Jk (a) = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= \frac{(6421)^2}{60}$$

$$= 687154,01$$

$$Jk (b/a) = b \left(\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,54 \left(758690 - \frac{(7052)(6421)}{60} \right)$$

$$= 0,54 (4008,47)$$

$$= 2164,57$$

$$Jk \text{ res} = Jk \text{ (tot)} - Jk \text{ (a)} - Jk \text{ (b/a)}$$

$$= 694671 - 687154,01 - 2164,57$$

$$= 5352,42$$

$$dk \text{ (tot)} = n = 60$$

$$dk \text{ (a)} = 1$$

$$dk \text{ (b/a)} = 1$$

$$dk \text{ (res)} = 60 - 2 = 58$$

$$RJK \text{ (a)} = \frac{Jk \text{ (a)}}{dk \text{ (a)}} = \frac{687154,01}{1} = 687154,01$$

$$RJK \text{ (b/a)} = \frac{Jk \text{ (b/a)}}{dk \text{ (b/a)}} = \frac{2164,57}{1} = 2164,57$$

$$RJK \text{ res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{5352,42}{58} = 92,28$$

$$dk \text{ (tc)} = k - 2$$

$$= 33 - 2$$

$$= 31$$

$$dk \text{ (g)} = n - k$$

$$= 60 - 33$$

$$= 27$$

$$\begin{aligned}
J_k(g) &= 90^2 + 103^2 - \frac{(90+103)^2}{2} + 98^2 + 110^2 + 127^2 + - \frac{(98+110+127)^2}{3} + 110^2 + 98^2 - \\
&\frac{(110+98)^2}{2} + 94^2 + 95^2 + 100^2 - \frac{(94+95+100)^2}{3} + 127^2 + 109^2 + 110^2 - \\
&\frac{(127+109+110)^2}{3} + 98^2 + 110^2 + 110^2 + 97^2 + - \frac{(98+110+110+98)^2}{4} + 103^2 + \\
&97^2 + 97^2 - \frac{(103+97+97)^2}{3} + 111^2 + 102 + 113^2 - \frac{(111+102+113)^2}{3} + 96^2 + 90^2 \\
&+ 107^2 + 119^2 - \frac{(96+90+107+119)^2}{4} + 109^2 + 107^2 - \frac{(109+107)^2}{2} + 122^2 + 116^2 \\
&+ 97^2 - \frac{(122+116+97)^2}{3} + 119^2 + 117^2 - \frac{(119+117)^2}{2} + 110^2 + 119^2 - \\
&\frac{(110+119)^2}{2} + 107^2 + 114^2 + 118^2 + 112^2 - \frac{(107+114+118+112)^2}{4} + 116^2 + \\
&123^2 - \frac{(116+123)^2}{2} \\
&= 84,5 + 424,67 + 72 + 20,67 + 204,67 + 156,75 + 24 + 68,67 + 490 + 2 + 340,67 + 2 + \\
&40,5 + 62,75 + 24,5 \\
&= 2018,35
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
J_k(tc) &= J_k \text{ res} - J_k(g) \\
&= 5352,42 - 2018,35 \\
&= 3334,07
\end{aligned}$$

$$R_{jk}(tc) = \frac{J_k(tc)}{dk(tc)}$$

$$= \frac{3334,07}{31}$$

$$= 107,55$$

$$R_{jk} (g) = \frac{jk (g)}{dk (g)}$$

$$= \frac{2018,35}{27}$$

$$= 74,75$$

$$F_{hitung} = \frac{R_{jk} (tc)}{R_{jk} (g)}$$

$$= \frac{107,55}{74,75}$$

$$= 1,43$$

$F_{tabel} (31,27)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,876

Oleh karena $F_{hitung} (1,43) < F_{tabel} (1,876)$ maka variabel konsep diri (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah linier

Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_1 Dengan Y

Sumber Variasi	Jk	dk	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	694671	60	-	-	-
Regresi (a)	687154,01	1	687154,01	23,45	4,008
Regresi (b/a)	2164,57	1	2164,57		
Residu	5352,42	58	92,28		
Tuna Cocok	3334,07	31	107,55	1,43	1,876
Galat	2018,35	27	74,75		

2. Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

$$\Sigma N = 60$$

$$\Sigma X_2 = 6909$$

$$\Sigma X_2^2 = 804667$$

$$\Sigma Y = 6421$$

$$\Sigma Y^2 = 694671$$

$$\Sigma X_2 Y = 744098$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6421)(804667) - (6909)(744098)}{60(804667) - (6909)^2} \\ &= \frac{5166766807 - 5140973082}{48280020 - 47734281} \\ &= \frac{25793725}{545739} \\ &= 25,79 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{60 \times 744098 - (6909) \times (6421)}{60 \times 804667 - 6909^2} \\ &= \frac{44645880 - 44362689}{48280020 - 47734281} \end{aligned}$$

$$= \frac{283191}{545739}$$

$$= 0,51$$

$$\text{Garis regresinya } \hat{Y} = 25,79 + 0,51 X_2$$

$$Jk (\text{tot}) = \Sigma Y^2 = 694671$$

$$Jk (a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{N}$$

$$= \frac{6421^2}{60}$$

$$= 687154,01$$

$$Jk (b/a) = b \left(\Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N} \right)$$

$$= 0,51 \left(744098 - \frac{(6909)(6421)}{60} \right)$$

$$= 0,51 (744098 - 739378,15)$$

$$= 2407,12$$

$$Jk \text{ res} = Jk (\text{tot}) - Jk (a) - Jk (b/a)$$

$$= 694671 - 687154,01 - 2407,12$$

$$= 5109,87$$

$$dk (\text{tot}) = n = 60$$

$$dk (a) = 1$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$dk (\text{res}) = 60 - 2 = 58$$

$$RJK (a) = \frac{Jk (a)}{dk (a)} = \frac{687154,01}{1} = 687154,01$$

$$RJK (b/a) = \frac{Jk (b/a)}{dk (b/a)} = \frac{2407,12}{1} = 2407,12$$

$$RJK \text{ res} = \frac{Jk \text{ res}}{dk \text{ res}} = \frac{5109,87}{58} = 88,10$$

$$dk (tc) = k - 2$$

$$= 35 - 2$$

$$= 33$$

$$dk (g) = n - k$$

$$= 60 - 35$$

$$= 25$$

$$\begin{aligned} Jk (g) = & 83^2 + 94^2 - \frac{(83 + 94)^2}{2} + 97^2 + 97^2 - \frac{(97 + 97)^2}{2} + 98^2 + 111^2 - \frac{(98 + 111)^2}{2} + 96^2 + \\ & 97^2 - \frac{(96 + 97)^2}{2} + 97^2 + 116^2 + 110^2 + 87 - \frac{(97 + 116 + 110 + 87)^2}{4} + 119^2 + 103^2 + \\ & 113^2 - \frac{(119 + 103 + 113)^2}{3} + 103^2 + 110^2 + 114^2 + 107^2 + 127^2 - \\ & \frac{(103 + 110 + 114 + 107 + 127)^2}{5} + 122^2 + 118^2 + 116 - \frac{(122 + 118 + 116)^2}{3} + 100^2 + \\ & 119^2 - \frac{(100 + 119)^2}{2} + 119^2 + 109^2 + 108^2 - \frac{(119 + 109 + 108)^2}{3} + 98^2 + 109^2 - \\ & \frac{(98 + 109)^2}{2} + 124^2 + 102^2 - \frac{(124 + 102)^2}{2} + 113^2 + 107^2 - \frac{(113 + 107)^2}{2} + 107^2 + \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& 110^2 + 110^2 - \frac{(107 + 110 + 110)^2}{3} + 110^2 + 119^2 - \frac{(110 + 119)^2}{2} + 127^2 + 98^2 - \\
& \frac{(127 + 98)^2}{2} \\
& = 60,5 + 0 + 84,5 + 0,5 + 509 + 130,67 + 338,8 + 18,67 + 180,5 + 74 + 60,5 + 242 + \\
& 18 + 6 + 40,5 + 420,5 \\
& = 2184,64
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Jk(tc) &= Jk_{res} - Jk(g) \\
&= 5109,87 - 2184,64 \\
&= 2925,23
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
R_{jk}(tc) &= \frac{Jk(tc)}{dk(tc)} \\
&= \frac{2925,23}{33} \\
&= 88,64
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
R_{jk}(g) &= \frac{jk(g)}{dk(g)} \\
&= \frac{2184,64}{25} \\
&= 87,38
\end{aligned}$$

$$F_{hitung} = \frac{R_{jk}(tc)}{R_{jk}(g)}$$

$$= \frac{88,64}{87,38}$$

$$= 1,014$$

$F_{\text{tabel}} (33,25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,905

Oleh karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah linier

Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X_2 Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F_{hitung}	$F_{\text{tabel}} \alpha = 0,05$
Total	694671	60	-	-	-
Regresi (a)	687154,01	1	687154,01	27,32	4,008
Regresi (b/a)	2407,12	1	2407,12		
Residu	5109,87	58	88,10		
Tuna Cocok	2925,23	33	88,64	1,014	1,905
Galat	2184,64	24	87,38		

Lampiran 9

Uji Independensi Antar Variabel Bebas

$$N = 60$$

$$\Sigma X_1 = 7052$$

$$\Sigma X_1^2 = 836172$$

$$\Sigma X_2 = 6909$$

$$\Sigma X_2^2 = 804667$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 812651$$

$$\begin{aligned} r_{X_1 X_2} &= \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1) (\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\}}} \\ &= \frac{60 \times 812651 - (7052) (6909)}{\sqrt{\{60 (836172) - (7052)^2\} \{60 (804667) - (6909)^2\}}} \\ &= \frac{48759060 - 48722268}{\sqrt{(50170320 - 49730704) (48280020 - 47734281)}} \\ &= \frac{36792}{\sqrt{(439616) (545739)}} \\ &= \frac{36792}{489811,79} \\ &= 0,075 \end{aligned}$$

$$r^2 = 0,005$$

Perhitungan Keberartian

$$\begin{aligned}
 t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
 &= 0,075 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,075^2}} \\
 &= 0,075 \sqrt{\frac{58}{0,995}} \\
 &= 0,075 \times 7,63 \\
 &= 0,57
 \end{aligned}$$

t_{tabel} dk 58 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (0,57) < t_{\text{tabel}} (1,671)$, hal ini variabel konsep diri (X_1) dengan variabel kepuasan kerja (X_2) adalah tidak berartian, sehingga dapat dimakna bahwa kedua variabel bebas adalah independen.

Lampiran 10

PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA

1. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Konsep Diri (X_1) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 60$$

$$\Sigma X_1 = 7052$$

$$\Sigma X_1^2 = 836172$$

$$\Sigma Y = 6421$$

$$\Sigma Y^2 = 694671$$

$$\Sigma X_1 Y = 758690$$

$$\begin{aligned} r_{x_1y} &= \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{60 \times 758690 - (7052) (6421)}{\sqrt{\{60 (836172) - (7052)^2\} \{60 (694671) - (6421)^2\}}} \\ &= \frac{45521400 - 45280892}{\sqrt{(50170320 - 49730704) (41680260 - 41229241)}} \\ &= \frac{240508}{\sqrt{(439616) (451019)}} \end{aligned}$$

$$= \frac{240508}{445280,99}$$

$$= 0,540$$

Perhitungan Uji keberartian

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$= 0,540 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,291}}$$

$$= 0,540 \sqrt{\frac{58}{0,709}}$$

$$= 0,540 \sqrt{81,80}$$

$$= 0,540 \times 9,04$$

$$= 4,88$$

t_{tabel} dk 58 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (4,88) > t_{\text{tabel}} (1,671)$, hal ini bermakna bahwa variabel konsep diri (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah berarti.

2. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 60$$

$$\Sigma X_2 = 6909$$

$$\Sigma X_2^2 = 804667$$

$$\Sigma Y = 6421$$

$$\Sigma Y^2 = 694671$$

$$\Sigma X_2 Y = 744098$$

$$\begin{aligned} r_{x_2y} &= \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2\} \{N (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{60 \times 744098 - (6909) (6421)}{\sqrt{\{60 (804667) - (6909)^2\} \{60 (694671) - (6421)^2\}}} \\ &= \frac{44645880 - 44362689}{\sqrt{\{48280020 - 47734281\} \{41680260 - 41229241\}}} \\ &= \frac{283191}{\sqrt{(545739) - (451019)}} \\ &= \frac{283191}{496123,63} \\ &= 0,570 \end{aligned}$$

Perhitungan Keberartian

$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,570 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,324}} \\ &= 0,570 \sqrt{\frac{58}{0,676}} \\ &= 0,570 \times 9,26 \\ &= 5,27 \end{aligned}$$

t_{tabel} dk 58 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671

Dengan demikian $t_{hitung} (5,27) > t_{tabel} (1,671)$, hal ini bermakna bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah berarti.

Lampiran 11

PERHITUNGAN KORELASI GANDA

Diketahui :

$$rx_1y = 0,540$$

$$r^2_{x_1y} = 0,291$$

$$rx_2y = 0,570$$

$$r^2_{x_2y} = 0,324$$

$$rx_1x_2 = 0,075$$

$$r^2_{x_1x_2} = 0,005$$

Dari data di atas maka dapat dihitung korelasi gandanya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{x_1x_2y} &= \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2rx_1y rx_2y rx_1x_2}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \\ &= \sqrt{\frac{0,291 + 0,324 - 2 (0,540) (0,570) (0,075)}{1 - 0,005}} \end{aligned}$$

$$= \sqrt{\frac{0,615 - 0,046}{0,995}}$$

$$= \sqrt{\frac{0,569}{0,995}}$$

$$= \sqrt{0,571}$$

$$= 0,755$$

$$R^2 = 0,570$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

$$= \frac{\frac{0,570}{2}}{\frac{(1 - 0,755)}{(60 - 2 - 1)}}$$

$$= \frac{0,285}{0,0042}$$

$$= 67,85$$

$F_{\text{tabel}} (2,57)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 3,162

Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} (67,85) > F_{\text{tabel}} (3,162)$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa antara variabel konsep diri (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Lampiran 12

PERHITUNGAN KORELASI PARSIAL

Diketahui :

$$r_{x_1y} = 0,540$$

$$r^2_{x_1y} = 0,291$$

$$r_{x_2y} = 0,570$$

$$r^2_{x_2y} = 0,324$$

$$r_{x_1x_2} = 0,075$$

$$r^2_{x_1x_2} = 0,005$$

Dari data di atas maka dapat dihitung korelasi parsialnya sebagai berikut :

1. Korelasi Parsial X_1 dengan Y dengan pengontrol X_2

$$\begin{aligned}
 r_{y1..2} &= \frac{(ry_1 - ry_2 r_{12})^2}{(1 - r^2 y_2)(1 - r^2 y_{12})} \\
 &= \frac{\{0,540 - (0,570)(0,075)\}^2}{(1 - 0,324)(1 - 0,005)} \\
 &= \frac{(0,540 - 0,042)^2}{(0,676)(0,995)} \\
 &= \frac{0,498^2}{0,672} \\
 &= \frac{0,248}{0,672} \\
 &= 0,369
 \end{aligned}$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ry_{12} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r^2 y_{1..2}}} \\
 &= \frac{0,369 \sqrt{60-3}}{\sqrt{1 - 0,136}} \\
 &= \frac{0,369 \sqrt{57}}{\sqrt{0,864}} \\
 &= \frac{2,785}{0,929} \\
 &= 2,997
 \end{aligned}$$

t_{tabel} dengan dk 57 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671

Dengan demikian $t_{hitung} (2,997) > t_{tabel} (1,671)$, maka korelasi parsial variabel konsep diri (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan pengontrol variabel kepuasan kerja (X_2) adalah berarti.

2. Korelasi Parsial X_2 dengan Y dengan pengontrol X_1

$$\begin{aligned}
 r_{y2..1} &= \frac{(ry_1 - ry_2 r_{12})^2}{(1 - r^2_{y2}) (1 - r^2_{12})} \\
 &= \frac{\{0,570 - (0,540) (0,075)\}^2}{(1 - 0,291) (1 - 0,005)} \\
 &= \frac{(0,570 - 0,040)^2}{(0,709) (0,995)} \\
 &= \frac{0,530^2}{0,705} \\
 &= \frac{0,280}{0,705} \\
 &= 0,397
 \end{aligned}$$

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ry_{2..1} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r^2_{y2..1}}} \\
 &= \frac{0,397 \sqrt{60-3}}{\sqrt{1 - 0,157}} \\
 &= \frac{0,397 (7,54)}{\sqrt{0,843}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{2,993}{0,918}$$

$$= 3,26$$

t_{tabel} dengan dk 57 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671.

Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (3,26) > t_{\text{tabel}} 1,671$, maka korelasi parsial variabel kepuasa kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan pengontrol variabel konsep diri (X_1) adalah berarti.

Lampiran 13

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

1. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Konsep Diri (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 60$$

$$\Sigma X_1 = 7052$$

$$\Sigma X_1^2 = 836172$$

$$\Sigma Y = 6421$$

$$\Sigma Y^2 = 694671$$

$$\Sigma X_1 Y = 758690$$

$$\begin{aligned}
 a_1 &= \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\
 &= \frac{(6421)(836172) - (7052)(758690)}{60(836172) - (7052)^2} \\
 &= \frac{5369060412 - 5350281880}{50170320 - 49730704} \\
 &= \frac{18778532}{439616} \\
 &= 42,71
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\
 &= \frac{60 \times 758690 - 7052 \times 6421}{60 \times 836172 - 7052^2} \\
 &= \frac{45521400 - 45280892}{50170320 - 49730704} \\
 &= \frac{240508}{439616} \\
 &= 0,54
 \end{aligned}$$

Garis regresinya $\hat{Y} = 42,71 + 0,54 X_1$

Perhitungan Signifikansi Persamaan Regrsis Sederhana

a. Regressi (a)

$$Jk(a) = \frac{\sum Y^2}{N}$$

$$= \frac{694671}{60}$$

$$= 11577,85$$

$$KT(a) = 11577,85$$

b. Regressi (b)

$$Jk(b/a) = Jk_{reg}$$

$$Jk(b/a) = b \left(\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,54 \left(758690 - \frac{(7052)(6421)}{60} \right)$$

$$= 0,54 (758690 - 754681,53)$$

$$= 0,54 \times 4008,46$$

$$= 2164,56$$

$$KT(b/a) = S^2_{reg} = 2164,56$$

c. Residu (res)

$$Jk_{res} = 5352,42$$

$$KT_{res} = S^2_{res} = 5352,42$$

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$S^2_{y,x} = \frac{Jk_{res}}{n - 2}$$

$$= \frac{5352,42}{60 - 2}$$

$$= 92,28$$

$$S^2 b = \frac{S^2_{yx}}{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}$$

$$= \frac{92,28}{836172 - \frac{(7052)^2}{60}}$$

$$= 0,0125$$

$$Sb = \sqrt{0,0125}$$

$$= 0,111$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,54}{0,111}$$

$$= 4,86$$

t_{tabel} dengan dk 58 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 42,71 + 0,54 X_1$ adalah berarti.

2. Perhitungan Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

$$N = 60$$

$$\sum X_2 = 6909$$

$$\sum X_2^2 = 804667$$

$$\sum Y = 6421$$

$$\sum Y^2 = 694671$$

$$\Sigma X_2 Y = 744098$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)(\Sigma X_2 Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{(6421)(804667) - (6909)(744098)}{60(804667) - (6909)^2} \\ &= \frac{5166766807 - 5140973082}{48280020 - 47734281} \\ &= \frac{25793725}{545739} \\ &= 25,79 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2} \\ &= \frac{60 \times 744098 - (6909) \times (6421)}{60 \times 804667 - 6909^2} \\ &= \frac{44645880 - 44362689}{48280020 - 47734281} \\ &= \frac{283191}{545739} \\ &= 0,51 \end{aligned}$$

$$\text{Garis regresinya } \hat{Y} = 25,79 + 0,51 X_2$$

a. Regressi (a)

$$Jk(a) = \frac{\Sigma Y^2}{N}$$

$$= \frac{694671}{60}$$

$$= 11577,85$$

$$KT(a) = 11577,85$$

b. Regressi (b)

$$Jk(b/a) = Jk \text{ reg}$$

$$Jk(b/a) = b \left(\sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right)$$

$$= 0,51 \left(744098 - \frac{(6909)(6421)}{60} \right)$$

$$= 0,51 (744098 - 739378,15)$$

$$= 0,51 \times 4719,85$$

$$= 2407,12$$

c. Residu (res)

$$Jk \text{ res} = 5109,87$$

$$KT(b/a) = S^2 \text{ res} = 5109,87$$

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Regresi

$$S^2_{y,x} = \frac{Jk \text{ res}}{n - 2}$$

$$= \frac{5109,87}{60 - 2}$$

$$= 88,10$$

$$S^2 b = \frac{S^2_{yx}}{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}}$$

$$= \frac{88,10}{804667 - \frac{(6909)^2}{60}}$$

$$= 0,009$$

$$Sb = \sqrt{0,009}$$

$$= 0,094$$

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,51}{0,094}$$

$$= 5,42$$

t_{tabel} dengan dk 58 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671 hal ini bermakna bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 25,79 + 0,51 X_2$ adalah berarti.

Lampiran 14

ANALISIS REGRESI GANDA

Diketahui :

$$N = 60$$

$$\Sigma X_1 = 7052$$

$$\Sigma X_1^2 = 836172$$

$$\Sigma X_1 Y = 758690$$

$$\Sigma X_2 = 6909$$

$$\Sigma X_2^2 = 804667$$

$$\Sigma X_2 Y = 744098$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 812651$$

$$\Sigma Y = 6421$$

$$\Sigma Y^2 = 694671$$

Dari data-data diatas maka dapat dilakukan penghitungan-penghitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\Sigma Y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 694671 - \frac{(6421)^2}{60} \\ &= 694671 - 687154,01 \\ &= 7516,99\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma X_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 836172 - \frac{(7052)^2}{60} \\ &= 836172 - 828845,06 \\ &= 7326,94\end{aligned}$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N}$$

$$= 804667 - \frac{(6909)^2}{60}$$

$$= 804667 - 795571,35$$

$$= 9095,65$$

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 758690 - \frac{(7052)(6421)}{60}$$

$$= 758690 - 754681,53$$

$$= 4008,47$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{N}$$

$$= 744098 - \frac{(6909)(6421)}{60}$$

$$= 744098 - 739378,15$$

$$= 4719,85$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N}$$

$$= 812651 - \frac{(7052)(6909)}{60}$$

$$= 812651 - 812037,8$$

$$= 613,2$$

Selanjutnya dilakukan penghitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\ &= \frac{(9095,65)(4008,47) - (613,2)(4719,85)}{(7326,94)(9095,65) - (613,2)^2} \\ &= \frac{33565428,14}{66267267,57} \\ &= 0,506 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2} \\ &= \frac{(7326,94)(4719,85) - (613,2)(4008,47)}{(7326,94)(9095,65) - (613,2)^2} \\ &= \frac{32124063,96}{66267267,57} \\ &= 0,484 \end{aligned}$$

$$\hat{Y} = a_0 n + a_1 \sum X_1 + a_2 \sum X_2$$

$$6421 = 60a_0 + (0,506)(7052) + (0,484)(6909)$$

$$60 a_0 = 3568,31 - 3343,95$$

$$60a_0 = 224,35$$

$$a_0 = 3,73$$

Perhitungan di atas menghasilkan persamaan regresinya ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 3,73 + 0,506X_1 + 0,484X_2$$

Perhitungan Uji Signifikansi

Perhitungan uji signifikansi persamaan regresi ganda dengan menggunakan rumus F yaitu :

$$F = \frac{\frac{Jk \text{ reg}}{k}}{\frac{Jk \text{ res}}{(n - k - 1)}}$$

$$\begin{aligned} Jk \text{ reg} &= a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y \\ &= 0,506 (4008,47) + 0,484 (4719,85) \\ &= 2028,28 + 2284,40 \\ &= 4312,68 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Jk \text{ res} &= \Sigma Y^2 - Jk \text{ reg} \\ &= 7516,99 - 4312,68 \\ &= 3204,31 \end{aligned}$$

Dengan $n = 60$ $k = 2$ maka

$$\begin{aligned} F &= \frac{\frac{4312,68}{2}}{\frac{3204,31}{(60 - 2 - 1)}} \\ &= \frac{2156,34}{56,21} \\ &= 38,36 \end{aligned}$$

Dengan perhitungan di atas maka dapat dilihat bahwa untuk uji signifikansi regresi ganda ini F_{hitung} 38,36, sedangkan F_{tabel} (2,57) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 3,162. Hal ini bermakna bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi $\hat{Y} = 3,73 + 0,506X_1 + 0,484X_2$ adalah signifikan.

Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Uji persamaan garis regresi $\hat{Y} = 3,73 + 0,506X_1 + 0,484X_2$ dilakukann sebagai berikut :

$$S^2_{y_{12}} = \frac{Jk \text{ res}}{n - k - 1}$$

$$= \frac{3204,31}{60 - 2 - 1}$$

$$= 56,21$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{\sum X_1X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}}$$

$$= \frac{613,2}{\sqrt{(7326,94)(9095,65)}}$$

$$= \frac{613,2}{8163,53}$$

$$= 0,075$$

$$r^2_{X_1X_2} = 0,005$$

$$Sa_1 = \sqrt{\frac{S^2_{y_{12}}}{\sum X_1^2 (1 - r^2_{X_1X_2})}}$$

$$= \sqrt{\frac{56,21}{7326,94 (1 - 0,005)}}$$

$$= \sqrt{\frac{56,21}{7290,30}}$$

$$= \sqrt{0,007}$$

$$= 0,083$$

$$Sa_2 = \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_2^2 (1 - r^2 X_1 X_2)}}$$

$$= \sqrt{\frac{56,21}{9095,65 (1 - 0,005)}}$$

$$= \sqrt{\frac{56,21}{9050,17}}$$

$$= \sqrt{0,006}$$

$$= 0,077$$

$$tX_1 = \frac{a_1}{Sa_1}$$

$$= \frac{0,506}{0,083}$$

$$= 6,09$$

$$tX_2 = \frac{a_2}{Sa_2}$$

$$= \frac{0,484}{0,077}$$

$$= 6,28$$

t_{tabel} dengan dk 57 pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,671. Hal ini bermakna bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka kedua koefisien persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 3,73 + 0,506X_1 + 0,484X_2$ adalah berarti. Rangkumannya adalah sebagai berikut:

Sumber Variasi	Jk	Dk	RJK	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)
Regresi Residu	4312,68 3204,31	2 57	2156,34 56,21	38,36	3,162
Total	7516,99	59			

Lampiran 15

SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

1. Sumbangan Relatif

Diketahui :

$$a_1 = 0,54$$

$$a_2 = 0,51$$

$$\Sigma X_1 Y = 4008,47$$

$$\Sigma X_2 Y = 4719,85$$

a. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Konsep Diri (X_1)

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{a_1 \Sigma X_1 Y}{a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y} \times 100\% \\ &= \frac{0,54 \times 4008,47}{0,54 \times 4008,47 + 0,51 \times 4719,85} \times 100\% \\ &= \frac{2164,57}{4571,69} \times 100\% \\ &= 0,473 \times 100\% \end{aligned}$$

$$= 47,3\%$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel konsep diri (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 47,3%.

b. Sumbangan Relatif (SR) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{a_2 \sum X_2 Y}{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y} \times 100\% \\ &= \frac{0,51 \times 4719,85}{0,54 \times 4008,47 + 0,51 \times 4719,85} \times 100\% \\ &= \frac{2407,12}{4571,69} \times 100\% \\ &= 0,527 \times 100\% \\ &= 52,7\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan relatif variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 52,7%.

2. Sumbangan Efektif

Diketahui :

$$a_1 = 0,54$$

$$a_2 = 0,51$$

$$\sum X_1 Y = 4008,47$$

$$\sum X_2 Y = 4719,85$$

$$\Sigma Y^2 = 7516,99$$

a. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Konsep Diri (X_1)

$$\begin{aligned} SE_1 &= \frac{a_1 \Sigma X_1 Y}{\Sigma Y^2} \times 100\% \\ &= \frac{0,54 \times 4008,47}{7516,99} \times 100\% \\ &= \frac{2164,57}{7516,99} \times 100\% \\ &= 0,287 \times 100\% \\ &= 28,7\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel konsep diri (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 28,7%.

b. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

$$\begin{aligned} SE_2 &= \frac{a_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma Y^2} \times 100\% \\ &= \frac{0,51 \times 4719,85}{7516,99} \times 100\% \\ &= \frac{2407,12}{7516,99} \times 100\% \\ &= 0,320 \times 100\% \\ &= 32\% \end{aligned}$$

Dengan demikian sumbangan efektif variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 32%.

